

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU

FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

Informe sobre Expediente N° 00139-2007-0-1801-JR-LA-17

Autor/a

Ralph Edgar Salas Salazar

Código del/a alumno/a:

20111061

Asesor/a:

Guillermo Martín Boza Pró

Lima, 2020

INFORME DE EXPEDIENTE ÚNICO E-2733

Candidato	:	Ralph Edgar Salas Salazar
Código	:	20111061
Origen	:	Judicial
Expediente	:	00139-2007-0-1801-JR-LA-17
Demandante	:	Rafael Rojas Rodríguez
Demandado	:	Pluspetrol Norte S.A.
Primera Instancia	:	17° Juzgado Laboral de Lima
Segunda Instancia	:	2° Sala Laboral de Lima
Casación	:	Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República Casación Laboral N° 5283-2012 Lima Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República Casación Laboral N° 7250-2015 Lima Casación Laboral N° 18197-2017 Lima
Materias	:	Derecho Laboral Derecho Notarial Derecho Procesal Laboral
Resumen:		<p>El presente trabajo de investigación pretende analizar los problemas jurídicos más importantes que se desprenden del expediente materia de revisión a fin de emitir una opinión al respecto. Para tales efectos, se realiza una revisión de los hechos principales que componen la controversia, así como las actuaciones procesales más relevantes. De esta forma, nuestra metodología se respalda en las normas vigentes en el transcurso de los hechos, su respaldo constitucional y las normas internacionales ratificadas por el estado peruano, junto con la interpretación realizada por diversos autores para así aplicar todo ello a las principales decisiones jurisdiccionales que resolvieron el proceso. En ese sentido, nos adherimos al sector de la doctrina que se encuentra a favor de la estabilidad absoluta ante el despido incausado y de aquel que no respeta el debido procedimiento. Asimismo, postulamos por un proceso laboral que no revista de una absoluta rigidez que perjudique al trabajador, quien es la parte procesal más débil por su acceso a la prueba y sus recursos económicos. Finalmente, determinamos que la causa de la extinción de la relación laboral fue una renuncia válidamente formulada y examinamos la actuación notarial que no respetó los requisitos previstos para la emisión de la certificación de la firma y la certificación de la reproducción.</p>

ÍNDICE GENERAL

	Página
I. HECHOS RELEVANTES	4
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	17
III. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	18
1. Determinar la idoneidad de la indemnización como única reparación ante el despido incausado y fraudulento en el Perú	18
1.1. Marco normativo y jurisprudencial sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario	19
1.2. La adecuada protección contra el despido arbitrario en los instrumentos internacionales	21
1.3. Posturas de la doctrina en cuanto a la adecuada protección contra el despido arbitrario	27
1.4. La aplicación del test de proporcionalidad para resolver el caso.....	31
2. Determinar si los órganos jurisdiccionales podían pronunciarse sobre la existencia de un despido fraudulento.....	36
2.1. Aplicación del principio de congruencia procesal en el proceso laboral	36
2.2. Principio de iura novit curia.....	39
2.3. Principio de suplencia por queja deficiente	40
3. Determinar si el demandante fue víctima de un despido o si el vínculo laboral se extinguió por una renuncia.....	41
3.1. Despido nulo por discriminación en razón de credo.....	42
3.2. Despido incausado	45
3.3. Despido fraudulento.....	46
3.4. Renuncia	50
3.4.1. La renuncia analizada desde el punto de vista del derecho laboral .	51
3.4.2. La renuncia analizada desde el punto de vista del derecho civil	52
3.4.3. Pronunciamientos judiciales que analizan la validez de la renuncia.	58
4. Determinar el estatuto legal del notario a la luz de sus actuaciones notariales ..	61
4.1. Respecto a la validez de los instrumentos públicos extraprotocolares.....	61
4.1.1. La certificación de la firma de una carta de renuncia rota	62
4.1.2. La certificación de la reproducción de una carta de renuncia rota ...	64
4.1.3. Aplicación del principio de fe notarial en los instrumentos públicos extraprotocolares emitidos por el notario	66
4.2. Respecto a la responsabilidad disciplinaria del notario	70
4.2.1. Análisis en función de las normas vigentes cuando sucedieron los hechos.....	72
4.2.2. Análisis en función de las normas vigentes en la actualidad.....	74
IV. CONCLUSIONES	76
4.1. Conclusiones generales:	76
4.2. Conclusiones específicas:	78
V. BIBLIOGRAFÍA	80
VI. ANEXOS	87

I. HECHOS RELEVANTES

El presente informe versa sobre un proceso ordinario laboral, tramitado bajo la Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 26636- iniciado por el señor Rafael Rojas Rodríguez (en adelante, "Sr. Rojas" o "el demandante") en contra de la empresa Pluspetrol Norte S.A (en adelante "Pluspetrol" o "la demandada"), en el que se cuestiona la extinción de la relación laboral con la finalidad de obtener la reposición.

A continuación, se detallan los hechos con mayor relevancia del caso, el desarrollo del proceso judicial y los principales problemas jurídicos identificados:

1. Antecedentes:

- 1.1. El Sr. Rojas laboró para Pluspetrol Norte desde el 1 de febrero de 2001 hasta el 5 de marzo de 2007, fecha en la que ocupaba el cargo de Supervisor de Producción.

Las funciones del demandante consistían en coordinar los trabajos de tratamiento químico, reparación y mantenimiento de facilidades de producción y equipos de campo. Asimismo, tenía a su cargo labores administrativas, tales como elaborar reportes, supervisar programas de entradas y salidas del personal, los reportes de gestión de su área y toda la operación, lo que incluía el transporte aéreo y fluvial, la relaciones con las comunidades nativas, y la administración de la seguridad.

- 1.2. El día 28 de diciembre de 2006, el Sr. Gil Pezo -por parte de Pluspetrol- y el Sr. Edson Soto -por parte de la contratista Corpesa- elaboraron el programa de transporte de pasajeros por vía fluvial para el día siguiente, que consistía en dos viajes por la ruta Pucacuro – Trompeteros, con el deslizador Transtur III para la movilización del personal y el Transtur IV para llevar los víveres. El Sr. Pezo se encargaría de despachar el Transtur IV, mientras que el Sr. Soto el Transtur III.
- 1.3. Al día siguiente, el Sr. Edson Soto llegó a la bahía Pucacuro a las 5:30 a.m. y preguntó al vigilante por el Transtur IV, dado que no lo observada. La respuesta fue que la nave había partido hacia Trompeteros a las 4:50 a.m. con 15 pasajeros, entre los cuales se encontraba el demandante, a pesar de las advertencias del vigilante respecto a la oscuridad y el mal clima. Cabe precisar que, al ser una nave de carga, el Transtur IV carece de asientos y chalecos salvavidas.
- 1.4. En un correo electrónico, de fecha 16 de enero de 2007, el Sr. Rojas asume la responsabilidad por el irregular viaje realizado el 29 de diciembre de 2006 y menciona que se someterá a la acción disciplinaria correspondiente.
- 1.5. El día 23 de enero de 2007, el Sr. Rojas remitió una carta al Gerente de Producción de Pluspetrol, en la cual solicitó una reevaluación de su situación, puesto que el Comité de Seguridad había decidido separarlo de sus funciones.
- 1.6. La empresa otorgó vacaciones al Sr. Rojas desde el 1 de febrero hasta el 2 de marzo de 2007, según el documento denominado "aviso de movimiento de vacaciones".

- 1.7. Existe un correo electrónico¹ recibido por el demandante el día 15 de febrero de 2007, en el que se adjunta un documento denominado “*Movimientos Enero / Febrero 2007*”, enviado por María Maldonado (Gerente de Recursos Humanos). En ese documento figura el Sr. Rojas en la lista de trabajadores cesados.
- 1.8. Con fecha 19 de febrero de 2007, Pluspetrol le remitió al demandante una carta de preaviso de despido imputándole la comisión de faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la grave inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, supuestos previstos en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante “LPCL”), con motivo de los sucesos acaecidos el 29 de diciembre de 2006.
- 1.9. Se cuenta con una carta de renuncia rota, de fecha 20 de febrero de 2007, en la que el Sr. Rojas solicita que se haga efectiva la misma desde el “5 de marzo de 2006” y que se le exonere del plazo de ley.

Asimismo, en esa misma fecha, el notario Paino certificó: (i) la firma contenida en la carta de renuncia; y, (ii) una copia simple del mismo documento.
- 1.10. Mediante carta diligenciada notarialmente el 22 de febrero de 2007, Pluspetrol le comunica al Sr. Rojas que acepta la exoneración solicitada y corrige el error material de la carta de renuncia, para que sea efectiva desde el “5 de marzo de 2007”, luego de su periodo vacacional.
- 1.11. Posteriormente, el Sr. Rojas diligenció notarialmente dos cartas el día 26 de febrero de 2007. En una comunicación, alegó que había recibido con sorpresa una carta en la que aceptan su renuncia, puesto que la misma había sido dejada sin efecto, por lo que carece de validez. Asimismo, en otra comunicación, el demandante formuló sus descargos contra la carta de imputación de faltas graves.
- 1.12. El día 11 de mayo de 2007, el Sr. Rojas interpuso una queja contra el notario Paino por mal ejercicio de la función notarial. En atención a ello, la fiscal de la Junta Directiva del Colegio de Notarios de Lima emitió el Informe sobre actuaciones previas de investigación N° 004-2007-CNL-VN/F, de fecha 18 de julio de 2007 declarando que no ha lugar a la apertura de un proceso disciplinario.

Se recogieron los descargos del notario Paino en el que sostuvo que el Sr. Rojas no niega que efectivamente haya firmado el documento. Asimismo, expuso que la Ley del Notariado no prohíbe la legalización de firmas de un documento piezado, ya que solo legisla el supuesto de las enmendaduras del documento en materia de legalización de reproducciones. Finalmente, argumentó que no hay prueba que el documento haya sido roto para inutilizarlo y que el receptor del documento informó que ellos rompieron el documento por error.

¹ No se identifica al trabajador -o dirección electrónica- que habría enviado el correo electrónico al Sr. Rojas.

La fiscal argumentó que la intervención notarial solo abarca la autenticidad de la firma, sin que produzca certeza sobre la voluntad, libertad o entendimiento con el que el firmante se obliga. En ese sentido, la fe notarial no se extiende al contenido del documento, sino a la autenticidad de la firma, hecho que ha sido confirmado por el propio quejoso, al admitir la autoría de su firma en el documento. Asimismo, la intervención notarial no le otorgó mayor efecto jurídico al documento legalizado, toda vez que el artículo 18° de la LPCL no exige que la renuncia cuente con firma legalizada para que surta efectos.

- 1.13. Mediante Resolución N° 053-2007-CNL-VN/JD, de fecha 19 de julio de 2007, la Junta Directiva del Colegio de Notarios (con la abstención del notario acusado, quien formaba parte de dicha Junta) resolvieron declarar no ha lugar a la apertura del proceso disciplinario en contra del notario Paino.

2. **Posiciones de las Partes:**

2.1. **Fundamentos del demandante:**

Con fecha 4 de abril de 2007, el Sr. Rojas interpuso una demanda en la vía ordinaria laboral contra Pluspetrol, mediante la cual sostuvo que había sido víctima de un despido arbitrario, solicitando su reposición y el pago de una indemnización por dicho concepto.

El Sr. Rojas enfatizó que el representante legal de su empleador utilizó coacción e intimidación, valiéndose de argumentos que no se ajustan a la realidad respecto de los hechos sucedidos el 29 de diciembre de 2006, para que firme una carta de renuncia redactada de forma unilateral. Agregó que la carta de renuncia fue dejada sin efecto por el apoderado de Pluspetrol, quien la rompió debido a los errores que contenía como es el hecho que la renuncia sería efectiva el día 5 de marzo de 2006; no obstante, se encontraban reunidos el 19 de febrero de 2007.

Por tales motivos, el demandante señaló que el 19 de febrero de 2007 se le remitió una carta de preaviso de despido y formuló sus descargos, cuestionando la proporcionalidad de la sanción impuesta.

Asimismo, el Sr. Rojas señaló que lo despidieron en base a una carta de renuncia rota, piezada y certificada ilegalmente, sin que aparezca sello o firma de recepción en la mesa de partes que acredite su presentación. Añadió que el 22 de febrero de 2007 recibió una carta en el que se le comunicó la aceptación de la exoneración del plazo de ley y que la renuncia se haría efectiva el 5 de marzo de 2007, por lo que respondió manifestando que no había presentado ninguna renuncia.

Posteriormente, el Juzgado declaró inadmisibile la demanda para que el Sr. Rojas aclare su petitorio, por lo que el demandante presentó un escrito desistiendo del extremo de la indemnización por despido arbitrario, manifestando que luego haría valer este derecho conforme a Ley.

2.2. **Fundamentos de la parte demandada:**

Con fecha 9 de agosto de 2007, Pluspetrol contestó la demanda, señalando que el demandante solicitó su reposición, siendo solo ello posible mediante la nulidad de su despido. La empresa invocó la improcedencia de la demanda, pues no existiría conexión lógica entre los hechos (situaciones propias de un despido arbitrario) y el petitorio (nulidad del despido).

Asimismo, Pluspetrol agregó que los hechos descritos por el demandante no se subsumirían en ninguna de las causales del despido nulo reguladas en el artículo 29° de la LPCL, además que tampoco se cumplió con la carga probatoria.

Con respecto al fondo de la controversia, Pluspetrol explicó que el demandante, en su calidad de Supervisor de Producción, era responsable de las actividades ligadas al transporte y seguridad del personal. Por lo tanto, el Sr. Rojas tenía conocimiento que estaba prohibido que la embarcación Transtur IV transportara al personal en lugar de la carga, al carecer de asientos y chalecos salvavidas; no obstante, ignoró ello, exponiendo la integridad física y la vida del personal.

De este modo, Pluspetrol procedió conforme al artículo 31° de la LPCL e inició el procedimiento de despido remitiendo una carta de imputación de faltas graves y concediendo el plazo de ley para que se efectúen los descargos. Respecto de los descargos, los mismos carecerían de sustento, toda vez que el Sr. Rojas presentó su carta de renuncia el 20 de febrero de 2007, siendo efectiva desde el 5 de marzo de 2007, al aceptarse la exoneración del preaviso.

En ese sentido, la demandada argumentó que se extinguió el procedimiento de despido iniciado, en virtud de la renuncia del demandante, por lo que carece de sentido establecer el sustento de la falta grave, sin perjuicio que mediante la renuncia el Sr. Rojas esté reconociendo su actuar negligente.

3. **Pronunciamientos Judiciales y Pronunciamientos de la Corte Suprema:**

3.1. **Primera decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia:**

El día 26 de marzo de 2009, el Décimo Séptimo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante “el Juzgado”) emitió la sentencia N° 18-2009 declarando improcedente la demanda sobre nulidad de despido.

El Juzgado consideró que debía determinar si se produjo la nulidad del despido invocada por el demandante, sustentada en la presunta imputación de una falta grave inexistente y que nunca presentó una renuncia voluntaria.

Desde el punto de vista del Juzgado, los hechos que configuran el sustento de la pretensión restitutoria se vincula con el despido por la comisión de una falta grave; sin embargo, tales hechos no serían sustento de una pretensión restitutoria, sino indemnizatoria, en tanto no se encuentran previstos en la Ley.

El Juzgado destacó que el demandante no invocó ninguna de las causales de nulidad de despido previstas en el artículo 29° de la LPCL, a pesar que se le concedió un plazo para precisar su pretensión. Adicionalmente, el demandante no cumplió con la carga de la prueba de acreditar la nulidad del despido, conforme al artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante “LPT”).

3.2. **Apelación de sentencia de primera instancia:**

Con fecha 14 de abril de 2009, el demandante interpuso un recurso de apelación. En los fundamentos, el Sr. Rojas señaló que había subsanado la inadmisibilidad de su demanda; por ello, mediante la Resolución N° 2 se admitió la demanda.

Asimismo, el Sr. Rojas precisó que el Juzgado declaró improcedente la demanda por no cumplirse con los requisitos de admisibilidad, dado que el petitorio no se sustentó en ninguna de las causales de nulidad de despido, lo que significaría que el Juzgado no habría calificado debidamente la demanda en la etapa postulatoria.

Adicionalmente, el demandante alegó que no se tomó en cuenta sus afirmaciones, señalando que la causal del despido nulo es la discriminación prevista en el inciso d) del artículo 29° de la LPCL, debido a que existen trabajadores que han cometido faltas graves y delitos, pero continúan laborando, además que Pluspetrol no cumplió con el mandato del Juzgado, toda vez que no presentó la supuesta carta de renuncia rota en pedazos.

3.3. **Primera decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia:**

Con fecha 21 de agosto de 2009, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (en adelante “la Sala”) declaró la nulidad de la sentencia de primera instancia e insubsistente todo lo actuado hasta la audiencia única.

La Sala consideró que se había vulnerado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú (en adelante “Constitución”), pues se debió requerir al demandante que precise en cuál de las causales previstas en el artículo 29° de la LPCL se encontraba amparado su derecho, en lugar de declarar la improcedencia de la demanda de manera prematura.

3.4. **Modificaciones de la demanda:**

- 3.4.1. El día 2 de diciembre de 2009, Sr. Rojas modificó el petitorio de su demanda, alegando ser víctima de un despido incausado cuando culminó su periodo vacacional, bajo el pretexto de haber renunciado al trabajo, luego que recibió una carta de preaviso de despido. Asimismo, el demandante solicitó el reintegro de las sumas devengadas durante el transcurso del proceso.

Respecto a los sucesos producidos el 29 de diciembre de 2016, manifestó que el 19 de febrero de 2007 ya había vencido la inmediatez para sancionar la falta, por lo que aun cuando se hubiera configurado una falta grave, la inacción asumida por Pluspetrol acarreó el perdón u olvido de la misma.

Sin embargo, el Sr. Rojas varió su versión de los hechos, cuando afirma que la demandada sacó a la luz una carta de renuncia que había sido firmada por su persona el 5 de marzo de 2006, pero la misma fue rota por Pluspetrol al no conseguir que el demandante firme otra carta de renuncia con una fecha correcta.

Asimismo, refirió que las partes acordaron que el demandante iba a realizar sus descargos, por lo que le sorprende que el día 22 de febrero de 2007 reciba una carta de la aceptación de su renuncia, cuando la misma fue eliminada por mutuo acuerdo entre las partes. Agregó que el notario Paino certificó su firma, sin su presencia, en una carta de renuncia rota.

3.4.2. Con fecha 29 de enero de 2010, el Sr. Rojas presentó un escrito de subsanación, precisando el petitorio de su demanda, en el que solicita la declaración de la nulidad de su despido por motivo de discriminación por ser agnóstico, conforme al literal d) del artículo 29° de la LPCL, debido a lo siguiente:

- (i) Se utilizó un documento inservible para despedirlo (carta de renuncia rota), lo cual no es uso y costumbre en Pluspetrol.
- (ii) Su desvinculación fue diferente a la del Sr. Gil Pezo, a pesar que ambos recibieron una carta de preaviso por los mismos hechos; sin embargo, al otro trabajador sí se le remitió una carta de despido.
- (iii) La carta de renuncia empleada para cesarlo tiene por fecha el 5 de marzo de 2006, un año antes de haberse producido el acto.
- (iv) Niega haber suscrito la carta de renuncia, más aún cuando en dicha fecha (20 de febrero de 2007) se encontraba gozando de descanso vacacional.

Finalmente, reitera lo relativo a su despido incausado y en un otrosí del escrito reafirma que su despido sería “*ad nutum*” o fraudulento.

3.4.3 El día 19 de abril de 2011, Pluspetrol presentó un escrito reconociendo que en un otrosí el Sr. Rojas había expuesto que habría sido víctima de un despido fraudulento, lo cual no tendría un correlato con el despido incausado y el despido nulo que también alega, generando una indefensión a la demandada. Sin perjuicio de ello, se expuso que el despido fraudulento o el incausado en la LPCL solo generan el derecho al pago de una indemnización, lo cual no ha sido solicitado.

3.5. **Segunda decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia:**

Mediante la Sentencia N° 186-2011, de fecha 14 de setiembre de 2011, el Juzgado declaró improcedente la demanda en relación al despido incausado e infundada en el extremo de la nulidad de despido.

A criterio del Juzgado, resolver el despido incausado no es competencia de los jueces laborales, dado que la misma ha sido asignada por la LPT, en cuyo inciso 2) del artículo 4° regula que conocerán la impugnación del despido sin reposición,

lo que significa que solo le corresponde a la justicia constitucional pronunciarse sobre los despidos incausados. Entonces, el despido por la comisión de una falta grave sería sustento de una pretensión indemnizatoria y no restitutoria, al no estar regulado en la LPCL como causal de nulidad del despido.

Por otro lado, respecto a la nulidad del despido sustentada en la discriminación por razón de religión, el Juzgado consideró que el argumento del Sr. Rojas -que se utilizó una carta rota para despedirlo- es el mismo que fue vertido para sustentar su despido incausado, por lo que no puede sustentar supuestos de hecho distintos, sin que se advierta con ello una conducta discriminatoria.

En cuanto a la desvinculación que fue distinta a la del Sr. Pezo -a quien sí se le remitió una carta de despido- no se encuentra una implicancia discriminatoria en esta conducta, dado que el demandante no acreditó que profesara una religión distinta a la del Sr. Pezo, además el hecho que ambos trabajadores hayan sido despedidos no permite determinar cuál es el sentido de la discriminación.

3.6. **Apelación de sentencia de primera instancia:**

Con fecha 5 de octubre de 2011, el Sr. Rojas interpuso recurso de apelación. Se argumentó que el Juzgado sí era competente para pronunciarse sobre el despido incausado, conforme al fundamento 38° de la sentencia contenida en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC.

Asimismo, el Juzgado habría reconocido que el demandante fue despedido en mérito de una carta de preaviso de despido; sin embargo, este razonamiento sería erróneo, dado que permitiría que un trabajador sea despedido sin la remisión de la carta de despido. Finalmente, sostuvo que habría sido despedido sin causa justa y que se le habría imputado una renuncia al trabajo que no sería voluntaria.

3.7. **Segunda decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia:**

El día 2 de marzo de 2012, la Sala emitió la sentencia que confirmó la decisión de primera instancia. La Sala precisó que es un derecho del demandante solicitar la tutela restitutoria o resarcitoria, el cual se expresa en el proceso judicial optado. De esta forma, la pretensión relativa a la reposición por despido incausado se ve afectada por el estatuto que rige a la justicia ordinaria laboral, que solo otorga protección restitutoria a los supuestos de despido nulo.

En relación al despido nulo sustentado en la discriminación por religión, la Sala expuso que el demandante no acreditó que el Sr. Gil Pezo profesara una creencia diferente a la suya. En efecto, no se cumplió con proponer el término de la comparación válido, requisito exigido por el Tribunal Constitucional (Expediente N° 4587-2004-PA/TC) cuando se plantea el tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas. Más aún, la Sala agrega que no se aprecia un trato desigual, si es que ambos trabajadores fueron despedidos

En cuanto al agravio referido al despido fraudulento, la Sala consideró que dicha pretensión no formó parte del petitorio.

3.8. **Primer recurso de casación interpuesto por el demandante:**

Con fecha 15 de mayo de 2012, fue presentado el recurso de casación interpuesto por el demandante, invocándose la interpretación errónea del inciso d) del artículo 29° de la LPCL y la vulneración al debido proceso por no tramitarse su pretensión relativa al despido incausado.

Cabe precisar que el Sr. Rojas invoca un hecho nuevo: existirían dos cartas falsas de renuncia, una de fecha 20 de febrero de 2006 y otra del año 2007.

En cuanto a la interpretación errónea del inciso d) del artículo 29° de la LPCL, el demandante sostuvo que la Sala analizó los hechos como si se trataran de una discriminación directa por la exigencia probatoria requerida, cuando se habría producido una discriminación indirecta. Asimismo, sería imposible que demuestre su no creencia religiosa, la cual debió probarse en base a indicios, como el hecho que Pluspetrol no presentó la carta original de renuncia requerida por el Juzgado.

Con respecto a la vulneración del debido proceso, se habría inobservado el precedente vinculante del Expediente N° 0206-2005-PA/TC, en el que amplía las causales de reposición de los trabajadores.

3.9. **Primera decisión de la Corte Suprema:**

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema Justicia de la República (en adelante, "Corte Suprema") emitió la sentencia contenida en la Casación Laboral N° 5283-2012 Lima, de fecha 9 de noviembre de 2012, declarando fundado el recurso de casación por contravención a las normas que garantizan el debido proceso.

La Corte Suprema determinó que se debe volver a analizar la demanda del Sr. Rojas considerando que el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral acordó por unanimidad lo siguiente: *"los jueces de trabajo están facultados para conocer la conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única"*. En tal virtud, ordenó que la Sala emita una nueva sentencia de vista, tomando en cuenta sus directivas trazadas.

3.10. **Tercera decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia:**

La Sala emitió una nueva sentencia, de fecha 27 de enero de 2015, mediante la cual confirmó la sentencia de primera instancia en cuanto al extremo que declara infundada la demanda por la nulidad de despido, así como también revocó el extremo que la declara improcedente y reformándola, declara fundada la misma respecto a la reposición por despido fraudulento, más el pago de devengados.

La Sala expuso que no representaría una incongruencia determinar si existió un despido fraudulento, pues si bien la pretensión del actor se refiere a la existencia de un despido incausado; no obstante, se alegó vicios en la manifestación de la voluntad en los fundamentos de la demanda y la apelación. En tal virtud, la Sala concluyó que el acto jurídico de la renuncia se llevó con vicios en la manifestación de la voluntad, por las razones expuestas a continuación:

- (i) Pluspetrol compelió a renunciar al demandante bajo el pretexto de una supuesta falta grave y sus consecuencias, bajo la presión de los ejecutivos.
- (ii) Existen indicios que demostrarían que la carta de renuncia habría sido redactada por los funcionarios de la empresa demandada.
- (iii) La incongruencia entre la fecha de la carta de renuncia (20 de febrero de 2007) y la fecha que se haría efectiva la renuncia (5 de marzo de 2006). Ello, respaldaría la afirmación del Sr. Rojas, respecto a que un funcionario de Pluspetrol habría roto la carta de renuncia y que luego fue reconstruida (el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo -en adelante "Autoridad de Trabajo"- constató que la carta de renuncia estaba rota y luego pegada).
- (iv) La carta de renuncia no tiene sello de recepción por mesa de partes de la demandada.
- (v) No es razonable que, en la misma fecha de la supuesta renuncia, la aceptación de la misma también esté redactada.
- (vi) Si el demandante hubiera renunciado de forma libre y espontánea no habría ningún motivo para legalizar su firma.
- (vii) La demandada no cumplió con exhibir en el proceso la carta de renuncia original, a pesar que fue requerida por el Juzgado.

Adicionalmente, la Sala ordenó el pago de remuneraciones devengadas, debido a que el despido fraudulento se equipararía al despido nulo, por lo que existiría una suspensión perfecta de labores, además un razonamiento en contrario incentivaría a que los empleadores continúen con la práctica de despidos lesivos. Sin embargo, el voto en discordia discrepa sobre el pago de remuneraciones devengadas, pues dicho concepto solo se otorga ante el despido nulo.

3.11. **Recurso de casación de la demandada:**

Con fecha 23 de marzo de 2015, Pluspetrol interpuso un recurso de casación, alegándose una vulneración al principio de congruencia procesal, toda vez que la Sala declaró la existencia de un despido fraudulento; sin embargo, el petitorio solo versaba sobre la reposición por despido incasado y la nulidad del despido.

Sin perjuicio de ello, también se denunció la inaplicación del artículo 215° del Código Civil, en razón que los indicios advertidos no se vinculan a la generación

de un fundado temor de sufrir un mal inminente en agravio del trabajador, sus familiares o bienes. Asimismo, se alegó la inaplicación del artículo 217° del Código Civil, pues el inicio del procedimiento de despido, cuando un trabajador incurre en una falta laboral, es parte del ejercicio regular del poder de dirección de Pluspetrol, sin que constituya un supuesto de intimidación, coacción ni violencia.

Finalmente, las otras causales estuvieron destinadas para criticar el pago de remuneraciones devengadas, debido a que se había declarado la existencia de un despido fraudulento y este beneficio solo procede ante el despido nulo.

3.12 **Segunda decisión de la Corte Suprema:**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema Justicia de la República (en adelante, "Corte Suprema") emitió la sentencia contenida en la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima, de fecha 9 de noviembre de 2015, mediante la cual se declaró fundado el recurso de casación por contravención a las normas que garantizan el debido proceso.

La Corte Suprema precisó que, en el escrito de demanda, el cual fue subsanado, se verifica que el demandante pretende la nulidad de su despido y señala que su despido fue incausado. No obstante, la Sala declaró la existencia de un despido fraudulento, afectándose el principio de congruencia procesal; por lo tanto, ordenó que la Sala emita un nuevo pronunciamiento.

3.13. **Cuarta decisión del órgano jurisdiccional de segunda instancia:**

Con fecha 28 de abril de 2017 se emitió la sentencia de vista, determinándose en el voto en mayoría que se verificará la existencia de la renuncia y su relación con el despido incausado, así como también la presencia de un despido nulo.

Al respecto, se mencionó que nada impide que un trabajador presente una carta de renuncia con firma certificada, puesto que así tendrá un mayor valor probatorio, así al documento privado se le otorga fecha cierta y certeza de quien lo suscribe.

Por otro lado, se precisa que la renuncia es pasible de retractación, en base al artículo 1386° del Código Civil que regula la revocación de la aceptación, si se efectúe antes de que la renuncia llegue a conocimiento del empleador o si ambos llegaran en la misma oportunidad. Sin embargo, comunicación de la retratación no fue anterior a la recepción de la renuncia por parte del empleador.

Asimismo, el cuestionamiento a la certificación notarial (dado que se habría legalizado la firma de una carta rota y sin la presencia del Sr. Rojas) solamente se puede realizar en la vía de acción, conforme al artículo 245° del Código Procesal Civil, además que en nuestro sistema jurídico impera el principio de fe notarial.

Por añadidura, según el artículo 225° del Código Civil, no debe confundirse el acto con el documento, por lo que la renuncia habría sido exteriorizada en la forma prevista por ley, y aun cuando el documento se hubiera extraviado o destruido,

ello carecería de relevancia. En cuanto, a que la renuncia correspondería al año 2006, la duda se disiparía con la certificación notarial y la fecha cierta en que fue suscrita, por lo que el error material no perjudica la voluntad del demandante.

Adicionalmente, se invocó el principio tuitivo del derecho del trabajo, para pronunciarse respecto a la anulabilidad de la renuncia por vicios de la voluntad (intimidación), desestimándose este extremo, debido a lo siguiente:

- (i) El Sr. Rojas no probó que se haya ejercido presión para que renunciara.
- (ii) No debe calificarse en contra del empleador el hecho que haya asumido los gastos notariales por la certificación de la firma.
- (iii) Respecto a que la carta de renuncia fue rota por la imprecisión en la fecha de cese que contenía y que se habría acordado con el Sr. Rojas para que realizara sus descargos ante el preaviso de despido, la Sala señaló que los hechos relatados están cargados de subjetividades.

Por estas consideraciones, al haberse acreditado la renuncia del Sr. Rojas a su centro de labores, la Sala concluyó que no existió un despido incausado. En cuanto al despido nulo por discriminación en el trato respecto a otro trabajador, se expuso que el empleador puede iniciar diversas acciones contra los trabajadores que incumplan sus funciones, tomando en cuenta el hecho, cargo desempeñado, responsabilidad, experiencia y otras apreciaciones.

Sin embargo, en el voto en discordia de las magistradas Céspedes Cabala y Runzer Carrión se determinó la reposición por un despido incausado. La primera magistrada esgrimió los mismos argumentos de la sentencia de vista anteriormente anulada. La segunda magistrada sustentó que el demandante se encontraba de vacaciones desde el 1 de febrero hasta el 2 de marzo de 2007 por lo que, al encontrarse suspendida la relación laboral, Pluspetrol no podía iniciar el procedimiento de despido y la renuncia sería un acto irregular.

Finalmente, la jueza Manzanares Campos propuso declarar la nula la sentencia, debido a que el juez de la causa no emitió un pronunciamiento de fondo respecto al despido incausado, por lo que propone garantizar el principio de doble instancia.

3.14. Segundo recurso de casación del demandante:

El 20 de junio de 2017, el Sr. Rojas presentó un recurso de casación. En primer lugar, el demandante sostiene que se habría vulnerado el debido proceso, porque la Sala se apartó de la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima, al no pronunciarse si el despido fue incausado o fraudulento.

En segundo lugar, se denuncia la contradicción con la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, al haberse producido un despido incausado, debido a que jamás renunció. Asimismo, niega que estuviera en lima el 20 de

febrero de 2007 para legalizar su firma y precisa que Pluspetrol no cumplió con exhibir la carta de renuncia original.

Finalmente, se invoca la inaplicación de diversas normas del Código Civil (artículo II y V del Título Preliminar, inciso 3) del artículo 140° y el inciso 4) del artículo 219°) destinadas a cuestionar el acto jurídico manifestado en su renuncia. En función de ello, sostuvo que la demandada actuó con un ejercicio abusivo de su derecho cuando le remitió su carta de preaviso de despido. Añade que un acto jurídico no puede perseguir un fin ilícito, creando la apariencia de una renuncia que no se produjo con el fin de despojarlo de su empleo.

3.15. **Tercera decisión de la Corte Suprema:**

3.15.1. **Voto en mayoría:**

La Corte Suprema emitió la sentencia contenida en la Casación Laboral N° 18197-2017 Lima, de fecha 27 de junio de 2018, mediante la cual se declaró improcedente el recurso de casación del demandante. Asimismo, precisó que en la demanda se advierte que el actor pretende la reposición por haber sido objeto de un despido nulo, incausado y fraudulento.

Respecto a la vulneración del debido proceso y al apartamiento de la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, sostuvo que no se desarrollaron estas causales. En relación a la inaplicación de las diversas disposiciones del Código Civil (artículo II y V del Título Preliminar, inciso 3) del artículo 140° y el inciso 4) del artículo 219°) se menciona que el demandante no cumplió con demostrar cómo las aplicaciones de estos dispositivos modificarían el resultado del juzgamiento, más aún si los argumentos se sustentan en supuestos genéricos.

3.15.2. **Voto en discordia del juez Yrivarren Fallaque con la adhesión de la jueza Rosa Bedriñana:**

Decidieron declarar fundado el recurso de casación y nula la sentencia de vista, por haberse vulnerado el debido proceso, pues no se tomó en cuenta los hechos que sucedieron entorno a la renuncia. En efecto, el Sr. Rojas se encontraba de vacaciones entre el 1 de febrero hasta el 2 de marzo de 2007, por lo que en dicho periodo la relación laboral se encontraba suspendida. Entonces, la Sala debió analizar si durante dicha suspensión el empleador tenía la facultad de iniciar el procedimiento de despido para determinar si se configuró un despido incausado.

4. **Actuaciones procesales relevantes:**

- 4.1. La Sala declaró la nulidad de todo lo actuado en dos oportunidades, siendo fijados -por última vez- los puntos controvertidos el 18 de mayo de 2011, buscándose determinar: (i) si corresponde emitir un pronunciamiento sobre la impugnación del despido, (ii) si se configuró el despido nulo previsto en el inciso d) del artículo 29° de la LPCL, (iii) si le corresponde al Sr. Rojas la reposición a su centro de trabajo.

- 4.2. Respecto a la exhibición de la carta de renuncia, el siguiente cuadro describe las incidencias procesales sobre este mandato judicial:

ACTO PROCESAL:	COMENTARIO:
Acta de audiencia única (07/11/07)	Se requirió por primera vez la exhibición de la carta de renuncia original.
Escrito de Pluspetrol (07/01/08)	Se adjuntó una copia certificada de la carta de renuncia de fecha 20/02/07.
Escrito de aclaración del Sr. Rojas (05/05/08)	Consideró que no se cumplió el mandato, pues debió presentarse la carta de renuncia original (rota y unida con cinta adhesiva y certificada).
Resolución N° 10 (07/05/08)	Se corrigió la Resolución que tenía por cumplido el mandato y se requirió a Pluspetrol que presente la carta de renuncia original.
Resolución N° 17 (24/11/08)	Se dispuso tener en cuenta la conducta procesal de Pluspetrol, al no presentar la carta de renuncia original.
Acta de la continuación de la audiencia única (18/05/11)	Luego que el Sr. Rojas precisara su demanda, se volvieron a fijar los puntos controvertidos y se requirió la presentación de la carta de renuncia original.
Escrito de Pluspetrol (23/05/11)	Indicó que cumplió con el requerimiento al haber presentado la copia certificada de la carta de renuncia.
Resolución N° 42 (08/06/11)	Se dispuso tomar en cuenta la conducta procesal de Pluspetrol, al no cumplir con la exhibición requerida

- 4.3. En su escrito de fecha 5 de mayo de 2008, el Sr. Rojas presentó como nuevo medio probatorio un Informe de Actuaciones Inspectivas llevada a cabo por la Autoridad de Trabajo, en el que se constató que Pluspetrol exhibió lo siguiente:

“Un documento del 20 de febrero de 2007, sin sello de recepción de la inspeccionada² en donde señala que la renuncia se hará efectiva desde el 5 de marzo de 2006³. Este documento exhibido se aprecia que se encuentra unido en pedazos (piezado); y pegado entre las partes componentes del documento, por lo que se deduce que se encontraba roto antes de la inspección del 26 de marzo de 2007 (...)”

- 4.4. Finalmente, destacamos las incidencias procesales respecto a la admisión de la demanda, sintetizados en el siguiente cuadro:

ACTO PROCESAL:	COMENTARIO:
Acta de audiencia única (26/11/09)	Se otorgó 5 días para que el demandante precise en cuál de las causales previstas en el artículo 29° de la LPCL se sustenta la demanda, bajo apercibimiento de ordenarse el archivo definitivo.
Resolución N° 24 (04/12/09)	El Juzgado vuelve a requerir que el demandante precise la causal de la nulidad de su despido alegado.
Escrito de Pluspetrol (22/03/10)	Solicitó la nulidad de la Resolución N° 24, porque el demandante no cumplió el mandato dispuesto en la audiencia única, por lo que correspondía que se haga efectivo el apercibimiento y declarar el archivo definitivo.

² “Como se observa, la inspeccionada tiene una Gerencia de Recursos Humanos a cargo de Mario de la Cruz Gonzales como consta en el sello que figura en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación del 26 de marzo de 2007, y éste sello no figura en la carta de renuncia.”

³ “Como se aprecia de las boletas de pago del mes de febrero y marzo de 2006, el denunciante continuó trabajando después del 5 de marzo de 2006.”

Resolución N° 28 (26/04/10)	Se declaró la nulidad de la Resolución N° 24 y el archivo definitivo.
Apelación de auto del Sr. Rojas (24/06/10)	Alegó que había cumplido con precisar su petitorio, por lo que la Resolución N° 24 fue inoficiosa. Asimismo, la Resolución N° 28 no estaría debidamente motivada.
Resolución S/N de la Sala (26/01/11)	Se declaró la nulidad de la Resolución N° 28, dado que el plazo adicional concedido se sustentó en la facultad de dirección e impulso del proceso, el cual no causó ningún perjuicio a la demandada.
Resolución N° 32 (31/03/11)	El Juzgado tuvo por cumplido el mandato contenido en la Resolución N° 24.
Escrito de Pluspetrol (23/05/11)	Apeló la Resolución N° 32, ya que la discriminación por credo alegada por el Sr. Rojas no guarda conexión lógica con los hechos de la demanda. La apelación de auto fue desestimada por el Juzgado y la Sala para no negar el acceso a la justicia del demandante.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

A continuación, se señalarán los principales problemas jurídicos que encontramos en la resolución del presente caso, tanto a nivel de cuestiones procesales como materiales:

1. Determinar si la indemnización como única reparación ante el despido incausado y fraudulento es una opción acorde a la realidad peruana

Para abordar este problema jurídico debemos responder lo siguiente: ¿La indemnización como única ante el despido incausado y fraudulento ofrece una protección constitucionalmente válida en la realidad peruana? ¿La protección contra el despido arbitrario adoptada por la LPCL vulneró los tratados internacionales suscritos por el Perú? ¿Fue necesaria la intervención del Tribunal Constitucional para garantizar la adecuada protección contra el despido arbitrario?

2. Determinar si los órganos jurisdiccionales podían pronunciarse sobre la existencia de un despido fraudulento

En este problema jurídico, nos enfocaremos en los problemas procesales que generó que el despido fraudulento no haya sido expresamente invocado en el petitorio, para lo cual debemos contestar lo siguiente: ¿El principio de congruencia procesal limitó legítimamente la posibilidad de resolver la existencia de un posible despido fraudulento? ¿Se pudo aplicar el principio de iura novit curia con la finalidad de emitir un pronunciamiento sobre el despido fraudulento? ¿Se puede aplicar el principio de suplencia por queja deficiente en los procesos laborales?

3. Determinar si el demandante fue víctima de un despido o si el vínculo laboral se extinguió por una renuncia

En este punto, abordaremos los hechos controvertidos en el proceso, con la finalidad de cuestionarnos si: ¿El demandante fue objeto de un despido nulo por discriminación con motivo de su credo? ¿Se produjo un despido incausado en el

cese del demandante? ¿Existió un despido fraudulento por vicios de la voluntad?
¿Hubo una renuncia válidamente formulada?

4. Determinar el estatuto legal del notario a la luz de sus actuaciones notariales

Este problema jurídico requerirá que nos enfoquemos en preguntarnos si: ¿Fue posible certificar la firma del demandante, sin su presencia, en la carta de renuncia rota? ¿Qué formalidades debió cumplir el notario para certificar la reproducción de la carta de renuncia rota? ¿Hasta dónde alcanza la fe notarial de cada instrumento público extraprotocolar? ¿El notario debió ser sancionado por los instrumentos públicos extraprotocolares que emitió, en virtud de las normas vigentes en el transcurso de los hechos? ¿La situación cambiaría de acuerdo a las normas vigentes en la actualidad?

III. **ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

1. **Determinar la idoneidad de la indemnización como única reparación ante el despido incausado y fraudulento en el Perú**

Cabe recordar que, cuando el proceso fue resuelto en una primera oportunidad por la Corte Suprema, se invocó el I Pleno Jurisdiccional en materia laboral que permite la emisión de un pronunciamiento de fondo respecto de los hechos que podrían configurar la existencia de un despido fraudulento e incausado.

Es necesario precisar que para efectos del presente informe, el concepto de despido arbitrario que manejaremos incluirá los despidos incausados y fraudulentos. En efecto, de acuerdo al doctor Toyama Miyagusuku, el despido arbitrario puede incluir los siguientes supuestos: (i) un despido por una causal no prevista en las normas legales, (ii) cuando no se cumple con las formalidades establecidas, y (iii) cuando se imputa alguna causa, pero judicialmente se demuestra que esta no existe o no era de tal magnitud que permitiera la configuración de una falta grave.⁴ Por su parte, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-PA/TC ha expuesto que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales se generan ante el despido nulo, incausado y fraudulento.

En tal virtud, analizaremos si la indemnización como única ante el despido incausado y fraudulento ofrece una protección constitucionalmente válida en la realidad peruana. Adicionalmente, examinaremos si la LPCL ha regulado una adecuada protección contra el despido arbitrario, de acuerdo a los tratados internacionales suscritos por el Perú, o si fue necesaria la intervención del Tribunal Constitucional para garantizar una mayor tutela a los trabajadores, tomando en cuenta la particular coyuntura peruana.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico". 2015. Lima: Gaceta Jurídica. Pp. 544.

1.1. Marco normativo y jurisprudencial sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario

El punto de partida del análisis del primer problema jurídico comenzará teniendo presente lo dispuesto por la Constitución:

*“Artículo 22.- **El trabajo es un deber y un derecho.** Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

*Artículo 23.- (...) **Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.** (...)*

*Artículo 27.- **La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.**” (Énfasis agregado)*

A partir de lo regulado por la Constitución, podemos advertir que el trabajo es un deber y un derecho, ninguna relación laboral puede desconocer derechos constitucionales ni la dignidad del trabajador y la ley se encargará de regular la adecuada protección contra el despido arbitrario.

Seguidamente, es necesario analizar la protección contra el despido arbitrario que ha sido regulado por la LPCL:

“Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

***Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización** establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.*

***En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo,** salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38. (Énfasis agregado).*

De esta forma, el legislador ha consagrado dos tipos de protecciones frente al despido: (i) tutela resarcitoria, que es el pago de una indemnización tarifada, según el artículo 38° de la LPCL, ante los casos de despidos sin causa o por no poderse demostrar ésta en juicio; y, (ii) tutela restitutoria, que es la reposición del trabajador víctima de un despido nulo, por las causales fijadas en el artículo 29° de la LPCL, así como las previstas en la Ley N° 26626, Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual (se despide al trabajador por ser portador del SIDA) y la Ley N° 30287, Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú (se despide al trabajador por padecer de tuberculosis).

Sin embargo, el Tribunal Constitucional se ha encargado de verificar si la labor del legislador ha sido acorde con los parámetros constitucionales, siendo importante remitirnos a tres de sus pronunciamientos más emblemáticos:

Pronunciamientos del Tribunal Constitucional	
Sentencia	Principales aportes
Exp. N° 1124-2001-AA/TC (11/07/2002, caso FETRATEL)	<ul style="list-style-type: none"> – Interpreta el artículo 22° de la Constitución para determinar que el derecho al trabajo tiene dos aspectos: (i) acceder a un puesto de trabajo, (ii) derecho a no ser despedido, sino por causa justa. – El artículo 27° de la Constitución no consagra un mandato abierto para el legislador, por lo que no debe considerarse como una “<i>facultad de despido arbitrario</i>” para el empleador. – El segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL no es compatible con la Constitución por tres motivos: (i) vacía el contenido del derecho al trabajo por permitir el despido incausado, (ii) muestra la disparidad entre el empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral, (iii) la reparación de un acto viciado de inconstitucionalidad es la restitución, siendo la indemnización una reparación complementaria o sustitutoria, a elección del trabajador. – El apartado d) del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece un mínimo de derechos que es susceptible de mayor nivel de protección a través de la interpretación constitucional del derecho al trabajo (lo mismo sucede con el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo).
Exp. N° 0976-2001-AA/TC (13/03/2003, caso Llanos Huasco)	<ul style="list-style-type: none"> – La adecuada protección contra el despido arbitrario (artículo 27° de la Constitución), tiene un carácter sustantivo y otro procesal. – La dimensión sustantiva está conformada por dos fórmulas adoptadas por el legislador: (i) la protección preventiva (se materializa con el procedimiento previo al despido y la imputación de una causa justa), (ii) la protección reparadora (la indemnización será válida si el trabajador cobra dicha suma ante su cese o si inicia una acción judicial solicitándola). – La dimensión procesal puede tener dos fines: (i) reparador (se vincula con la protección sustantiva y es la acción indemnizatoria en la jurisdicción ordinaria), (ii) restitutorio (busca la reposición en la vía del amparo). – Los efectos restitutorios se generan en tres casos: (i) despido nulo, (ii) despido incausado, (iii) despido fraudulento (se define por primera vez esta nueva categoría de despido). – El trabajador puede escoger los alcances de la protección (en la vía ordinaria o constitucional).
Exp. N° 0206-2005-PA/TC (28/11/2005, caso Baylón Flores)	<ul style="list-style-type: none"> – El Código Procesal Constitucional cambia el carácter alternativo del proceso de amparo a uno subsidiario (solo procederá cuando no existan vías procedimentales igualmente satisfactorias). – Mantiene los criterios establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco (Exp. N° 976-2001-AA/TC), para los casos de despidos incausados, fraudulentos y nulos. – El amparo no será la vía idónea para cuestionar la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos o cuando se requiera la actuación de medios probatorios por la duda de tales hechos. En tales supuestos, se deberá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

A partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se puede verificar su rol protagónico en materia de garantizar la adecuada protección contra el despido arbitrario, ya sea corrigiendo errores del legislador (declarando la incompatibilidad del segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL con la Constitución al disponer

que la indemnización es la única reparación ante el despido incausado) o supliendo vacíos legales (creando la figura del despido fraudulento). Luego, se delimitó la procedencia de la acción del amparo, pasando de un régimen alternativo -en función de la Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo- a un régimen subsidiario debido a la promulgación del Código Procesal Constitucional.

En el siguiente punto procederemos a determinar si la opción adoptada por el legislador fue acorde a los instrumentos internacionales que regulan la protección contra el despido arbitrario.

1.2. La adecuada protección contra el despido arbitrario en los instrumentos internacionales

Al respecto, el derecho al trabajo y en particular, la protección contra el despido injustificado ha merecido reconocimiento mediante instrumentos internacionales, siendo importante mencionar los siguientes:⁵

1) Declaración Universal de los Derechos Humanos	
Art.	Regulación
23.1	Toda persona tiene <u>derecho al trabajo</u> , a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la <u>protección contra el desempleo</u> .
2) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	
Art.	Regulación
6.1	Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el <u>derecho a trabajar</u> , que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y <u>tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho</u> .
6.2	<u>Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.</u>
3) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	
Art.	Regulación
14	<u>Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.</u>
37	<u>Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.</u>
4) Convención Americana sobre Derechos Humanos – “Pacto de San José”	
Art.	Regulación
26	Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente

⁵ El estado peruano ha ratificado los siguientes instrumentos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador. Respecto al Convenio N° 158 y la Recomendación N° 166, ambos instrumentos tienen un carácter informativo, pudiendo orientar la labor del legislador. Por otro lado, la Carta Social Europea, sirve para observar la protección del derecho al trabajo en otros países ajenos a nuestra realidad.

	<p>económica y técnica, para <u>lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.</u></p>
5) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - "Protocolo de San Salvador"	
Art.	Regulación
6.1	<p><u>Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada</u></p>
6.2	<p><u>Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.</u></p>
7.d	<p>Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que <u>el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:</u> d. <u>la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.</u></p>
6) Carta Social Europea	
Art.	Regulación
1.1	<p>A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el <u>mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo</u>, con el fin de lograr el pleno empleo.</p>
1.2	<p>A proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.</p>
4.4	<p>A reconocer el <u>derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo.</u></p>
7) Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo – Declaración de Filadelfia	
Art.	Regulación
I.a)	<p>La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: a) <u>el trabajo no es una mercancía.</u></p>
III.a)	<p>La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) <u>lograr el pleno empleo</u> y la elevación del nivel de vida.</p>
8) Convenio N° 158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo	
Art.	Regulación
4	<p><u>No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada</u> relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.</p>

5	Entre los <u>motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:</u> a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.
6.1	<u>La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión</u> no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
7	<u>No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él,</u> a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.
10	Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que <u>la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada</u> u otra reparación que se considere apropiada.
9) Recomendación N° 166 – Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo	
Art.	Regulación
5	Además de los motivos mencionados en el artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, los siguientes <u>tampoco deberían constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:</u> a) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación; b) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
7	<u>No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole,</u> en virtud de la legislación o la práctica nacional, <u>sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces,</u> a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada.
10	Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta.
18.1.	De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, <u>todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho:</u> a) <u>a una indemnización por fin de servicios</u> o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de

<p>servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o</p> <p>b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o</p> <p>c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.</p>

A manera de síntesis, podemos afirmar que el derecho del trabajo y la extinción de la relación laboral por la voluntad del empleador, se encuentra regulada -en los instrumentos internacionales citados- de la siguiente manera:

- Toda persona tiene derecho al trabajo (reconocido en todos los instrumentos internacionales), el cual también puede ser concebido como un deber (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre).
- Existe preocupación por garantizar una política de empleo pleno, de acuerdo a las posibilidades de cada nación.
- El trabajo no es una mercancía, lo cual se ve reflejado en que se garantizan unos derechos mínimos: libertad en cuanto a su elección, obtener una remuneración que permita la subsistencia y una vida digna, se garanticen condiciones justas, equitativas, entre otros aspectos.
- Limita la facultad extintiva del empleador, al exigir la invocación de una causa justa de separación (Pacto de San José/Convenio N° 158); rechazar algunas causales para extinguir la relación laboral y garantizar el derecho de defensa de los trabajadores (Convenio N° 158); u, otorgar un plazo razonable de preaviso (Carta Social Europea).
- Otorga una libertad a los Estados para que elijan el mecanismo de reparación ante un despido injustificado:
 - Reponer al trabajador: el Convenio N° 158 se inclina por esta opción, aunque reconoce que no es la única alternativa.
 - Pagar una indemnización: el Convenio N° 158 agrega que la misma deberá ser “adecuada”.
 - Otra reparación apropiada: la Recomendación N° 166 establece algunos ejemplos, tales como prestaciones derivadas del salario y del tiempo de servicios, abonadas por el empleador o un fondo constituido por cotizaciones de los empleadores.
- La adecuada protección contra el despido injustificado se puede garantizar mediante la legislación u otros medios adecuados (Pacto de San José), o por las prácticas nacionales (Convenio N° 158).

Para completar el análisis sobre la aplicación de las normas internacionales que velan por la protección del derecho al trabajo, es necesario recurrir a dos

pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la CIDH”) que involucran al estado peruano:

(i) Caso del Tribunal Constitucional vs Perú (2001)

El caso versa sobre la destitución de tres magistrados del Tribunal Constitucional (Manuel Aguirre, Guillermo Rey y Delia Revoredo), en el que se analizó la afectación de los derechos a las garantías judiciales, derechos políticos, y la protección judicial prevista en la Convención Americana de Derechos Humanos. Así pues, los magistrados solicitaron que el Perú los repare mediante el reintegro en el ejercicio de sus funciones.

Los tres magistrados fueron apartados irregularmente por el Congreso de la República del Perú en el contexto en el que se discutía la viabilidad constitucional de la tercera reelección por parte de Alberto Fujimori, y como los magistrados tenían una opinión adversa, fueron destituidos. En ese contexto, nos interesa resaltar los siguientes fundamentos:

“119. La **reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere la plena restitución** (*restitutio in integrum*), lo que consiste en el **restablecimiento de la situación anterior**, y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo, así como el **pago de una indemnización** como compensación por los daños ocasionados.

120. Como consecuencia de las violaciones señaladas de los derechos consagrados en la Convención en el presente caso, la Corte debe disponer que se garantice a los lesionados en el goce de sus derechos o libertades conculcados. **La Corte observa que el 17 de noviembre de 2000 el Congreso de la República del Perú dispuso la reinstalación de los magistrados en sus respectivos cargos** (*supra* 26 y 56.30), la cual ya se efectuó. No obstante, **esta Corte considera que, adicionalmente, el Estado debe resarcir a dichos magistrados por los salarios y prestaciones dejados de percibir** (*supra* 56.31).” (Énfasis agregado).

El caso se resolvió a favor de los magistrados, pero desde una óptica que ponderó la imparcialidad e independencia de los órganos jurisdiccionales, aunque no cabe duda que también había una vulneración del derecho al trabajo, puesto que los magistrados tienen un procedimiento especial de destitución que no fue observado.

Sin perjuicio de ello, rescatamos el principio de plena restitución aplicado por la CIDH, el cual busca restablecer a la situación anterior a la vulneración del derecho, con la reparación de las consecuencias adversas producidas por el acto lesivo, como es el pago de remuneraciones devengadas.

(ii) Caso Lagos del Campo vs Perú (2017)

El caso se vincula con el despido del Sr. Lagos del Campo, operario electricista, producido el 26 de junio de 1989 como consecuencia de sus manifestaciones realizadas siendo presidente del Comité Electoral de la

Comunidad Industrial de la empresa Ceper-Pirelli. Se alegó la existencia de un despido por motivos sindicales y afectación a la libertad de expresión. El empleador consideró que hubo un faltamiento grave de palabra e injuria en su contra por las declaraciones vertidas por el trabajador en la revista “La Razón”, quejándose de las irregularidades en unas elecciones de los miembros de la Comunidad Industrial.

La responsabilidad del estado peruano recaería en no cumplir con garantizar los derechos contenidos en los artículos 8° (garantías judiciales), 13° (libertad de pensamiento y expresión) 16° (libertad de asociación) y 26° (estabilidad laboral) de la Convención Americana de Derechos Humanos. Al respecto, destacamos los siguientes fundamentos:

“149. Como correlato de lo anterior, se desprende que **las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traduce en principio en los siguientes deberes:** a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) **en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional)**. Por ende, d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos (infra, párrs. 174, 176 y 180).

150. Cabe precisar que **la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho**, entre otras medidas, **otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas**, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.

151. (...) Es decir, frente al despido arbitrario por parte de la empresa (supra, párr. 132) el **Estado no adoptó las medidas adecuadas para proteger la vulneración del derecho al trabajo imputable a terceros**. Por ende, **no se le reinstaló en su puesto de trabajo ni recibió ninguna indemnización ni los beneficios correspondientes**.

(...) 194. La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional requiere, siempre que sea posible, **la plena restitución, que consiste en el restablecimiento de la situación anterior**. De no ser esto factible, el Tribunal determinará medidas para garantizar los derechos conculcados y reparar las consecuencias que las infracciones produjeron.” (Énfasis agregado).

La CIDH decidió otorgar como reparación por lucro cesante la suma de US\$ 28,000 por salarios dejados de percibir, US\$ 30,000 por perder la posibilidad de acceder a una pensión, y US\$ 20,000 por daño moral.

La importancia del pronunciamiento radica, a criterio del voto desarrollado por el juez Eduardo Ferrer, en que por primera vez se analiza la vulneración

del artículo 26° de la Convención Americana de Derechos Humanos, referido a la estabilidad laboral, con lo cual se descarta su carácter meramente programático.

Asimismo, rescatamos la interpretación del derecho a la estabilidad laboral, cuyo contenido esencial no es la permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino remediar la situación ante un despido injustificado ya sea por medio de la reposición, la indemnización u otra prestación prevista en las legislaciones nacionales.

Entonces, nuestra Constitución al disponer que la ley regulará la adecuada protección contra el despido arbitrario, no vulneraría ningún instrumento internacional, siempre que el legislador adopte algún mecanismo reparador como la reposición, indemnización u otra reparación adecuada. Al respecto, el artículo 34° de la LPCL, dispuso que el despido arbitrario generaría el pago de una indemnización tarifada según el artículo 38° de la LPCL, lo cual no representaría el incumplimiento de obligaciones internacionales.

No obstante, cabe preguntarnos si la labor llevada a cabo por el Tribunal Constitucional -descrita en el punto anterior del presente informe- merece alguna crítica o, si fue necesaria su intervención para garantizar la protección de los derechos constitucionales llevados a su foro. Sobre este punto, la doctrina se ha mantenido profundamente dividida, por lo que analizaremos los argumentos más importantes, sin pretender agotar el debate suscitado.

1.3. Posturas de la doctrina en cuanto a la adecuada protección contra el despido arbitrario

Antes de analizar los alcances de la adecuada protección contra el despido arbitrario, requerimos precisar el concepto de “*estabilidad laboral*” y su tipología.

En ese sentido, el doctor García Toma, citando al maestro Neves Mujica, señala que la estabilidad laboral comprende: (i) la regla de entrada, que opera al momento de constituirse la relación e implica la orientación normativa de otorgar preferencia al establecimiento de contratos a plazo indeterminado; y, (ii) la regla de salida, que opera como un aval contra el despido injustificado, manifestándose en la oportunidad del despido (se garantiza la impugnación del despido directo o en la regulación del despido propuesta) y al exigir la causalidad del despido.⁶

Por su parte, el doctor Toyama Miyagusuku, haciendo referencia al maestro Ermida Uriarte, distingue dos manifestaciones de la estabilidad laboral. La primera es la estabilidad de entrada, que es la garantía jurídica desde el inicio del contrato de trabajo, destinada a la protección ante su terminación y se adquiere una vez superado el periodo de prueba. La segunda es la estabilidad de salida, que opera frente al término de la relación laboral, la cual solo puede darse por causales

⁶ GARCÍA TOMA, Víctor. “Derechos Fundamentales”. Segunda Edición. 2013. Arequipa: Editorial Adrus S.R.L. Pp. 697-699.

taxativas. En la segunda manifestación se distingue a la estabilidad absoluta (conlleva a la reposición) y a la estabilidad relativa (genera protecciones distintas como la indemnización, pago de remuneraciones devengadas, etc.), la cual es propia (nulidad del despido, sin reposición efectiva) o impropia (indemnización).⁷

Asimismo, el maestro Neves Mujica, esboza una clasificación de estabilidad, según Plá, distinguiendo entre estabilidad absoluta cuando la violación del derecho genera la ineficacia del despido y garantiza la reincorporación del trabajador; y estabilidad relativa que protege al trabajador sin garantizarse la reincorporación, la cual se descompone en propia (acarrea la ineficacia del despido) e impropia (no afecta la eficacia, pero sanciona el acto).⁸

En tal virtud, dividiremos este punto en dos apartados, para distinguir los motivos que conllevan a que un sector de la doctrina se incline a favor del pago de una indemnización como una reparación adecuada frente al despido arbitrario, mientras que otro sector considere que se le debería otorgar la posibilidad que el trabajador solicite su reposición ante ciertos supuestos de despido arbitrario. Así, al primer grupo se encontraría a favor de la estabilidad laboral relativa, en cambio, el segundo grupo abogaría por la estabilidad laboral absoluta.

1.3.1. Posturas a favor de la estabilidad laboral relativa

Partiremos de la postura planteada por el doctor **Víctor Ferro Delgado**, quien analiza el inciso d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador para concluir que la indemnización constituye una forma válida de resarcir al trabajador ante un despido ilícito. Así, destaca que el legislador al momento de garantizar la indemnización ante el despido arbitrario (aquel que carece de causa o que no se ha logrado demostrar) ha cumplido con el Protocolo de San Salvador. Por ello, opina que el Tribunal Constitucional debió aplicar la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución para interpretar la “adecuada protección contra el despido arbitrario” conforme a los tratados suscritos por el estado peruano.⁹

Adicionalmente, el doctor Ferro Delgado destaca los efectos negativos que conlleva un sistema de estabilidad laboral absoluta, como el incremento de la contratación modal (en el año 2013 se habían presentado 3'636,904 millones de contratos sujetos a modalidad, pero nosotros hemos verificado que esta cantidad se ha incrementado a 3'712,766 durante el año 2018) desincentiva la formalidad al actuar como barrera para la competitividad y eficiencia de la empresa; así como contribuye con el aumento de la subcontratación (en el año 2013, en el sector minero, solamente se habría contratado directamente al 32.6% de trabajadores).¹⁰

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Vicisitudes del Contrato de Trabajo”. Instituciones del Derecho Laboral. 2005. Lima: Gaceta Jurídica. Pp. 502-503.

⁸ NEVES MUJICA, Javier. “La estabilidad laboral en la Constitución”. 1987. Lima: *THĒMIS-Revista De Derecho*, (9). Pp. 28-32.

⁹ FERRO DELGADO, Víctor. “Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú”. En VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Estabilidad en el Empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva*. 2015. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. Pp. 73-74.

¹⁰ Ídem. Pp. 65-68.

Para finalizar, el doctor Ferro Delgado realiza una crítica a las sentencias del Tribunal Constitucional al sostener que no es el derecho al trabajo, en su aspecto vinculado a la permanencia en el puesto del trabajo, el que abre el camino a una tutela restitutoria, sino únicamente cuando se vulnera un derecho fundamental reconocido en la Constitución o en tratados internacionales. De lo contrario, la redacción del artículo 27° de la Constitución, cuando previó que el legislador debía regular la adecuada protección contra el despido arbitrario hubiera resultado innecesaria, bastando con el reconocimiento del derecho al trabajo en el artículo 22° de la Constitución.¹¹

Por su parte, el doctor **Luis Vinatea Recoba** analiza el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, en el que se llega a dos conclusiones: (i) el carácter de única reparación de la indemnización frente al despido arbitrario viola el contenido esencial del derecho al trabajo; y, (ii) el carácter mínimo de las regulaciones contenidas en los tratados internacionales. Sobre el primer punto, considera que el despido arbitrario es una subcategoría del despido incausado, el cual es más amplio, pues engloba a todos los despidos que carecen de causa, los que tienen un motivo prohibido por la Ley y a todos aquellos que violan un derecho fundamental; por lo tanto, el despido sin causa tendría más de una forma de protección y no solo una como indica el TC. Respecto al segundo punto, postula que el Protocolo de San Salvador prevé como mecanismo reparador ante el despido incausado una indemnización, por lo que interpretar que dicha regulación actúa como “piso” supone inaplicar el referido Tratado e incumplir la Constitución, dado que el TC no tiene facultades para “construir” normativamente, sino solo para interpretar la Constitución.¹²

Por otro lado, el doctor **Jorge Toyama Miyagusuku** reconoce la existencia de un conflicto de derechos constitucionales entre la libertad de empresa, el derecho de contratación y el derecho de propiedad del empleador (para sustentar el término de las relaciones de trabajo) contra la libertad de trabajo, que debe resolverse mediante una ponderación entre estos derechos aplicando el principio de proporcionalidad. Añade que el derecho a la estabilidad tiene una preceptividad aplazada o eficacia diferida, ya que le corresponde a la ley señalar el contenido de este derecho, por lo que no cabía la interposición de una acción de amparo ante un despido arbitrario.¹³ Finalmente, reconoce que el contenido esencial de la estabilidad laboral es diverso ya que admite la reposición, indemnización u otra forma de prestación, y no único como lo declara el Tribunal Constitucional.¹⁴

Por último, el doctor **César Gonzáles Hunt** critica los pronunciamientos del Tribunal Constitucional al sostener que el literal d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador no establece un mínimo que puede ser mejorado, sino que regula las opciones posibles de adoptarse en caso de un despido injustificado, todas las

¹¹ FERRO DELGADO, Víctor. “La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. 2012. Lima: *Revista Derecho PUCP*, (68). Pp. 491.

¹² VINATEA RECOBA, Luis. “La <<Adecuada Protección Procesal>> contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2013 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano”. 2004. Lima: *Derecho & Sociedad*, (23). Pp. 105-113.

¹³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Óp. Cit. Pp. 531-535.

¹⁴ Ídem. Pp. 542.

cuales son compatibles con el derecho al trabajo. Agrega que inclusive, cuando se admita que estamos ante un mínimo que podría ser mejorado; no obstante, no habría razón válida para sostener que se ha mejorado el “piso” cuando la Constitución reguló que “el trabajo es un deber y un derecho”.¹⁵

1.3.2. Posturas a favor de la estabilidad laboral absoluta

En primer lugar, el doctor **Carlos Blancas Bustamante**, parte de sustentar el fundamento de los derechos laborales, adoptando la tesis unitaria e indivisible de los derechos fundamentales, difuminando la rígida frontera entre derechos de la libertad y derechos sociales, siendo el valor integrador la dignidad de la persona humana.¹⁶ Luego, busca el fundamento de la estabilidad laboral, basándose en el principio protector (el Derecho Laboral actúa como límite en cuanto a la facultad de despedir del empleador)¹⁷, el principio de continuidad (la preferencia por los contratos de duración indeterminada y la resistencia a la rescisión unilateral del contrato por voluntad del empleador)¹⁸ y la garantía de los derechos colectivos (previene la pérdida del empleo a causa del ejercicio de los derechos colectivos lo que permite el goce y la mejora de los derechos y beneficios individuales).¹⁹

Posteriormente, el doctor Blancas Bustamante analiza la indemnización como límite a la facultad de poder despedir del empleador, para lo cual se apoya en Plá, al considerar que estamos ante una limitación laboral impropia, que no niega el derecho a despedir, sino parte que es un derecho patronal. La eficacia de la indemnización dependerá de su onerosidad, cuando más gravosa sea la sanción, menos despidos injustificados habrá; por ello, estamos ante una limitación elástica que actúa como freno económico y no jurídico. Se califica a la indemnización como un “despido pagado”, que no está sujeto a requisitos de fondo como la exigencia de una causa justa que legitime el despido.²⁰

Respecto a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, el doctor Blancas Bustamante opina que se optó por una interpretación amplia del derecho al trabajo, exigiéndose una causa justa, legamente establecida y debidamente comprobada para la pérdida del empleo.²¹ De esta forma, propone distinguir entre la estabilidad laboral legal que gire en torno a la noción de despido arbitrario y la indemnización; y la estabilidad laboral constitucional que garantice la reposición ante el despido lesivo de derechos fundamentales, principalmente al trabajo.²²

¹⁵ GONZÁLES HUNT, César. “Estabilidad laboral: el estado de la cuestión”. En Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Actualidad del Derecho del Trabajo*. 2009. Lima: Grupo editorial arteidea E.I.R.L. Pp. 131.

¹⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo”. 2015. Lima: Palestra Editores S.A.C. Pp. 90-95.

¹⁷ *Ibidem* Pp. 111.

¹⁸ *Ibidem* Pp. 121.

¹⁹ *Ibidem*. Pp. 131.

²⁰ *Ibidem*. Pp. 114-115.

²¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El derecho al trabajo y el despido arbitrario”. 2002. Lima: *Ius et Veritas*, (25). Pp. 277.

²² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Óp. Cit.* Pp. 173.

En segundo lugar, el doctor **Wilfredo Sanguinetti Raymond** sostiene que la Constitución regula dos límites a la actuación del legislador: (i) su cuarta disposición final y transitoria exige que los derechos reconocidos por ella se interpreten de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados internacionales suscritos por Perú; y, (ii) una lectura de los derechos laborales acorde con el contenido global de la Constitución y el sistema de valores que propugna tales como la configuración social y democrática del Estado, el respeto de la dignidad de la persona, la justicia, la igualdad, el pluralismo.²³

En ese sentido, el citado autor argumenta que surge un problema cuando el acto extintivo carente de causa o con causa manifiestamente torpe consigue desplegar plenos efectos jurídicos, consolidándose a través del pago de una indemnización como única reparación. Por ello, defiende la labor del Tribunal Constitucional en su jurisprudencia, pues ha existido como preocupación fundamental garantizar el respeto a la dignidad del trabajador como persona humana, dado que la causa de despido injustificada afecta este derecho, lo que conlleva al rechazo del pago de una indemnización como única reparación frente a tales actuaciones.²⁴

Finalmente, el doctor **Víctor García Toma**, refiere que el derecho a la estabilidad laboral no genera beneficios significativos en los países más desarrollados, en donde existe un mercado laboral pleno y sostenido, con mano de obra calificada, incluso podría significar una traba para alcanzar mayores índices de producción y competitividad. Sin embargo, opina que eliminar este derecho en países como el nuestro, en donde la fuerza de trabajo es mucho más alta que los puestos ofrecidos, ocasiona que el empleador se vea tentado a reemplazar a un dependiente por un desocupado, en aras de pagar salarios más bajos u ofrecer condiciones de trabajo menos onerosas para la empresa.²⁵ En el siguiente apartado aplicaremos el test de proporcionalidad a efectos de analizar los derechos que se encuentran en conflicto al momento de determinar el modelo de estabilidad laboral que sería más acorde a la realidad peruana.

1.4. La aplicación del test de proporcionalidad para resolver el caso

Defendemos la labor del Tribunal Constitucional para analizar la constitucionalidad de la actividad legislativa al cumplir con el mandato previsto en el artículo 27° de la Constitución (regular una adecuada protección contra el despido arbitrario). En este sentido se pronuncia el doctor Michael Vidal Salazar, cuando afirma que *“el derecho legal de un derecho constitucional de preceptividad diferida o aplazada, como el derecho a la protección contra el despido arbitrario, no puede estar exento de un control de constitucionalidad, incluso a través de un proceso de amparo, teniendo en cuenta además su necesaria vinculación con el derecho al trabajo”*.²⁶

²³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. 2007. Lima: Gaceta Jurídica. Pp. 38-39.

²⁴ Ibidem. Pp. 109-111.

²⁵ GARCÍA TOMA, Víctor. Óp. Cit. Pp. 694.

²⁶ VIDAL SALAZAR, Michael. “La Constitución, su contenido laboral y la delimitación del mismo mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (el caso del derecho al trabajo y la adecuada protección contra

Cabe añadir que el debate entre la elección de un modelo que adopte la estabilidad laboral absoluta o relativa tiene un trasfondo político, como lo resalta Joaquín Pérez Rey al afirmar que *“la ofensiva frente a la estabilidad en el empleo no escapada siempre a un razonamiento neoliberal destinado a ensalzar a la libertad de empresa y la competitividad, eliminando las trabas laborales, entre ellas las que tienen que ver con la estabilidad como mecanismo protector del trabajador.”*²⁷ Sin perjuicio que la decisión que el Tribunal Constitucional adopte sobre la estabilidad laboral tenga un contenido político, el mismo deberá estar sustentado jurídicamente para que tenga legitimidad.

En ese sentido, nuestra postura se apoya en la doctrina recogida por el doctor Miguel Canessa Montejo, quien considera que la protección contra el despido arbitrario forma parte del contenido del derecho al trabajo, lo cual se demuestra en los pronunciamientos de los órganos de control internacional, las jurisprudencias nacionales y la doctrina jurídica.²⁸ El citado autor, opina que la libertad del trabajador requiere ser protegida no solo por su propia debilidad, sino también porque el empresario representa un centro de poder en la relación laboral que requiere control en los mismos términos que otros poderes de la sociedad.²⁹

Aplicando lo anteriormente expuesto, coincidimos con la opinión del doctor Toyama en cuanto hubiera sido deseable que el Tribunal Constitucional realice un test de proporcionalidad ante el conflicto surgido entre el derecho a la libertad de empresa (que sería el sustento de la facultad del empleador para extinguir la relación laboral) y el derecho al trabajo (que abarca el derecho a la protección contra el despido arbitrario). Para tales efectos, recurriremos a los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, siendo importante precisar que es necesario superar cada nivel para acudir al siguiente:³⁰

- (i) ***Análisis de idoneidad:*** Debemos analizar si nos encontramos ante un objetivo legítimo y si la medida que se busca implementar es un medio adecuado para conseguirlo. El objetivo que identificamos es garantizar el respeto de la dignidad del trabajador al momento que opere la extinción de la relación laboral por decisión del empleador, para lo cual se requiere una causa justa de despido y la garantía de un debido procedimiento.

Consideramos que estamos ante un objetivo legítimo, dado que ningún poder debe ser ejercido de manera arbitraria, más aún si se desenvuelve en una relación jurídica en la que de por medio no solo existe una desigualdad entre las partes, sino que una de ellas tiene derechos especialmente tutelados a nivel constitucional e internacional (se busca proteger la dignidad

el despido arbitrario)”. En MEJÍA, Renato y otros (coordinadores). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la seguridad social - Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. 2009. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 97.

²⁷ PEREZ REY, Joaquín. “Estabilidad en el empleo”. 2004. Madrid: Editorial Trotta S.A. Pp. 55-56.

²⁸ CANESSA MONTEJO, Miguel. “La protección contra el despido arbitrario en el derecho internacional”. 2009. Artículo compartido en el Blog de Wilfredo Sanguinetti. Pp. 1. Consulta: 2 de marzo de 2020.

²⁹ CANESSA MONTEJO, Miguel. “Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional”. 2009. Lima: *Revista Derecho PUCP*, (63). Pp. 355.

³⁰ Los criterios expuestos han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 579-2008-PA/TC.

del trabajador, un sueldo que le permita subsistir, se garanticen condiciones de trabajo mínimas y una estabilidad laboral, ya sea relativa o absoluta).

Proponemos que la extinción de la relación laboral se realice mediante una causa justa de despido y respetando un debido procedimiento, cuya inobservancia ocasione la reposición, para que actúe como límite al poder de sanción del empleador. Se cumpliría este primer requisito, ya que estamos ante una **media idónea** para alcanzar el objetivo que es el respeto de la dignidad del trabajador cuando se extinga el vínculo laboral por decisión del empleador.

- (ii) **Análisis de necesidad**: Ahora debemos evaluar si la medida propuesta es necesaria al ser la menos gravosa o si existen otras medidas que permitirían alcanzar el objetivo que nos planteamos.

Consideramos que esta etapa de evaluación está vinculada con el modelo de estabilidad laboral que debería escoger el Tribunal Constitucional. Como hemos revisado, la estabilidad laboral relativa no impide los despidos incausados o aquellos que no respeten un debido procedimiento, puesto que solo se limita a resarcirlos, dependiendo su eficacia de la onerosidad de la indemnización; siendo una solución elástica, pues mientras más elevado sea el monto indemnizatorio, menos incentivos habrá para despedir.

En nuestra realidad nacional se ha visto que la estabilidad relativa -que solo no operaba ante el despido nulo- ocasionó que tenga poca utilidad la exigencia de una causa justa o el debido procedimiento para el despido, puesto que su inobservancia solo generaba el pago de una indemnización, lo que facultó el cese de gran cantidad de trabajadores por la sola voluntad del empleador, lo cual se refleja en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC.

Por ello, abogamos por la reposición cuando no se cumpla con la imputación de una causa justa o un debido procedimiento, como **el único mecanismo** que permite limitar eficazmente la facultad extintiva del empleador, al menos en nuestro país, en el que la indemnización ha sido utilizada frecuentemente para eludir estos requisitos.

Aquí debemos acotar que no negamos que la indemnización sea una opción válida para resarcir el despido en otras realidades distintas a la nuestra. Así, el profesor Blancas Bustamante pone como ejemplo el caso danés, en el que existe un triángulo dorado integrado por una flexibilidad en el cese del trabajador, un sistema generoso de prestaciones por desempleo y políticas de activación del mercado de trabajo.³¹

- (iii) **Análisis de proporcionalidad en sentido estricto**: En esta última fase se debe determinar la importancia de los principios jurídicos en conflicto, lo que

³¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral". 2012. Lima: *Revista Derecho PUCP*, (68). Pp. 386.

significa que se superará en la medida que en cuanto mayor sea la afectación de un derecho, mayor deberá ser el grado de satisfacción o cumplimiento de los objetivos constitucionales. Se propone valorar las *intensidades de afectación* como grave, medio o leve, mientras que las *escalas de satisfacción* se clasificarán en elevado, medio y débil.

Así pues, opinamos que **la afectación a la facultad extintiva de la relación laboral del empleador es una intensidad media**. En efecto, al exigir la causa justa y el debido procedimiento para que proceda el despido no se está limitando completamente el poder sancionador del empleador, permitiéndose el despido fundado en la causa justa y el pago de una indemnización ante ciertos supuestos limitados de despidos arbitrarios.

Asimismo, mediante la limitación propuesta se puede **garantizar una protección al derecho al trabajo de forma elevada**. Al respecto, se está asegurando una tutela idónea (reposición) ante aquellos despidos arbitrarios que resultan más lesivos de la dignidad del trabajador (despidos sin causa o con infracción del debido proceso), con lo cual se consigue mayores niveles de paz social, justicia, respeto por el derecho al trabajo, en especial en nuestra sociedad en la que la edad es un factor que dificulta el acceso al empleo y la oferta laboral no es elevada.

Por lo tanto, el Tribunal Constitucional también pudo utilizar el test de proporcionalidad, para inaplicar el extremo del artículo 34° de la LPCL, concluyendo que la adecuada protección contra el despido arbitrario debía garantizar la reposición si es que el despido no estaba sustentado en una causa justa o si vulneraba el debido procedimiento.

Adicionalmente, la solución que adoptó el Tribunal Constitucional no vulneraría el Pacto de San José, en la medida que su artículo 26° permite que se garantice progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales (entre los cuales se encuentra la estabilidad laboral, según la CIDH en la sentencia de Lagos del Campo vs Perú) mediante la vía legislativa **u otros medios apropiados**. Nuestra postura es que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional es un medio apropiado para garantizar la estabilidad laboral, sin que la vía legislativa tenga por qué ser el único mecanismo idóneo.

En esa misma línea, Canessa explica que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se inclina a favor de la anulación del despido y la readmisión del trabajador,³² por lo que se estaría tutelando de manera más idónea la estabilidad laboral.

Por otro lado, una crítica para establecer mayores niveles de rigidez en la desvinculación de trabajadores es que podría generar consecuencias adversas como el incremento de contratos modales y la subcontratación, así como también

³² CANESSA MONTEJO, Miguel. "La protección contra el despido arbitrario en el derecho internacional". 2009. Artículo compartido en el Blog de Wilfredo Sanguinetti. Pp. 4. Consulta: 2 de marzo de 2020.

representa una traba a la formalidad. Sin embargo, la OIT discrepa de esta postura, como apunta Canessa, al explicarnos que la limitación a la pérdida de empleos tiene una incidencia positiva en la eficacia productiva y en la capacidad de innovación de los jóvenes, lo que se traduce en una mejora de la competitividad y un aumento de las posibilidades de contratación, es decir, contribuye a la estabilidad macroeconómica.³³ Inclusive, en los lugares con mayores niveles de flexibilidad, como sucede en algunos países europeos, EEUU y Japón, se destaca que ha existido un aumento en la contratación temporal entre el año de 1991 hasta el 2000,³⁴ lo que demostraría que este fenómeno no se vincula con el régimen de estabilidad relativa o absoluta que decida implementar el legislador.

Cabe agregar que la indemnización contra el despido sin causa o que vulnera el debido procedimiento no es una solución idónea en la realidad peruana, toda vez que es indispensable contar una remuneración para acceder a las necesidades básicas, en un país que no cuenta con un sistema eficiente de prestaciones de seguridad social ni salud pública. Correctamente señala Blanca Bustamante que el Perú es un país con un bajo nivel de protección social (en el año 2010 solo el 37.7% de la población económicamente urbana contaba con acceso a la seguridad social) y un acceso a la salud que no es pleno (en el año 2010 solo el 53.8% de la población económicamente urbana tenía acceso a este derecho).³⁵

De acuerdo al Convenio N° 158, el mecanismo más idóneo de reparación ante un despido arbitrario o injustificado es la reposición, debido a que solo cuando no es posible acudir a esta opción, por la legislación o las prácticas nacionales, se garantiza la indemnización. Por lo tanto, la reposición representa el máximo nivel de tutela que puede adoptar un determinado país frente a un despido incausado o aquel que no respete el debido procedimiento.

En ese sentido, garantizar el mayor nivel de protección (la reposición) de un instrumento internacional ratificado (Protocolo de San Salvador), no representa una contravención del Tratado, sino por el contrario, la OIT lo ha calificado como un "*asunto de interés*". En efecto, Isabelle Boivin y Alberto Otero consideran que los asuntos de interés son las medidas positivas adoptadas por las autoridades nacionales, entre los que se incluye a las sentencias judiciales, de conformidad con los convenios ratificados.³⁶

En conclusión, consideramos que la indemnización como única reparación ante el despido incausado o fraudulento no es una opción acorde a la realidad peruana, de conformidad con la postura de algunos autores a los cuales nos adherimos. En tal virtud, estamos a favor de la Casación Laboral N° 5283-2012 Lima, pues la reposición por tales despidos debería dilucidarse en el fondo de la controversia.

³³ *Ibíd.* Pp. 10.

³⁴ AUER, Peter y Sandrine CAZES. "Employment stability in a age of flexibility. Evidence from industrialized countries". Traducción de Marta Cabarcos Traseira y Sabela Fernández Dávila. 2003. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

³⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral". 2012. Lima: *Revista Derecho PUCP*, (68). Pp. 401.

³⁶ BOIVIN, Isabelle y Alberto ODERO. "La Comisión de Expertos de la OIT y el progreso de las legislaciones nacionales". 2006. Ginebra: *Revista Internacional del Trabajo* (3) (125). Pp. 236.

2. Determinar si los órganos jurisdiccionales podían pronunciarse sobre la existencia de un despido fraudulento

Durante el transcurso del proceso se discutió si los órganos jurisdiccionales debieron emitir un pronunciamiento sobre la posible existencia de un despido fraudulento. Conforme lo advertimos, el petitorio de la demanda consistía en la reposición por un despido incausado y un despido nulo basado en discriminación por religión; sin embargo, en los fundamentos de hecho se invocó la existencia de vicios en la manifestación de la voluntad en la renuncia lo que estaría relacionado con un presunto despido fraudulento.

Esta situación generó un problema de índole procesal, dado que la Sala había declarado la existencia de un despido fraudulento; no obstante, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima dispuso la nulidad de la sentencia por la vulneración del principio de congruencia procesal, dado que el despido fraudulento no formaría parte del petitorio.

Sin embargo, la tercera sentencia de vista se pronunció sobre la validez de la renuncia del Sr. Rojas, argumentando que no se habría acreditado la existencia de vicios en la manifestación de su voluntad. De esta forma, la Sala volvió a incumplir el mandato, a pesar que ello no fue advertido por la Corte Suprema ni por las partes.

Inclusive, llama la atención que luego la misma Corte Suprema, al emitir la Casación Laboral N° 18197-2017 Lima, indique que el actor pretendería la reposición por haber sido objeto de un despido nulo, incausado y fraudulento. Los pronunciamientos contradictorios de la Corte Suprema evidencian que fue un hecho controvertido determinar la existencia de un despido fraudulento sin que ello implique la vulneración de garantías procesales.

En el presente acápite, partiremos del supuesto que si bien el despido fraudulento no formó parte del petitorio pues nunca fue fijado como un punto controvertido, en la realidad sí se presentaron medios probatorios y se formularon fundamentos de hecho que evidenciarían un posible vicio en la manifestación de la voluntad del demandante. Para determinar si los órganos jurisdiccionales podían pronunciarse sobre el fondo de este extremo apelaremos a tres principios tales como la congruencia procesal, iura novit curia y suplencia por queja deficiente.

2.1. Aplicación del principio de congruencia procesal en el proceso laboral

Al respecto, el principio de congruencia procesal fue utilizado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima para anular la sentencia de vista, valiéndose de los argumentos descritos a continuación:

***“Octavo: Teniendo en consideración lo expuesto, de la revisión del escrito de demanda, que corre a fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, subsanado en fojas trescientos veinticinco a trescientos veintinueve, se verifica que a través de la demanda incoada el actor pretende la nulidad de su despido; así como señala que su despido fue incausado.*”**

Noveno: El Colegiado Superior, en la recurrida ha declarado fundada la demanda señalando que el despido al que fue sometido el demandante fue fraudulento, no guardando concordancia dicho pronunciamiento con las pretensiones señaladas en el considerando precedente con lo que se advierte que se ha afectado el principio de congruencia procesal previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo tanto, no existe congruencia entre lo peticionado y lo resuelto en la citada sentencia." (Énfasis agregado).

Entonces, la Corte Suprema citó el artículo VII del Código Procesal Civil para aplicar el principio de congruencia procesal, el cual dispone lo siguiente:

“Artículo VII.- El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.” (Énfasis agregado).

Conviene precisar que el doctor Ávalos Jara, citando a Devis Echandía, afirma que la congruencia procesal se debe entender como el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales, de acuerdo al contenido de las pretensiones formuladas por las partes en lo civil, laboral y contencioso-administrativo, con el fin que haya identidad entre lo resuelto y las pretensiones, a menos que la ley otorgue facultades para separarse de ellas.³⁷ Asimismo, la congruencia procesal va más allá de lo resuelto en la sentencia, ya que también se refiere a todos los actos procesales.³⁸

En ese sentido, el profesor Juan Monroy Gálvez nos ilustra con los matices que tiene el principio de congruencia judicial, el cual exige al juez que no omita, altere o exceda las peticiones contenidas en el proceso que resuelve, distinguiendo tres tipos de incongruencias: (i) *citra petita* es la omisión del pronunciamiento de alguna de las pretensiones; (ii) *extra petita* cuando la decisión contiene una pretensión no demandada o está referida a una persona ajena al proceso; y, (iii) *ultra petita* cuando la decisión concede o adjudica más de lo que fue pedido.³⁹

Seguidamente, determinaremos si el principio de congruencia procesal, analizado desde el punto de vista del proceso civil, se aplica de igual manera al proceso laboral, o si este último reviste de ciertas particularidades que podrían hacer más “flexible” al principio de congruencia procesal.

Bajo esta línea, si comparamos los principios que inspiran al proceso civil y al proceso laboral,⁴⁰ en base a los títulos preliminares de sus normas adjetivas, obtenemos lo siguiente:

³⁷ ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. “Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral. Análisis, comentarios y críticas a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional.” 2010. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Pp. 601.

³⁸ *Ibidem*. Pp. 603.

³⁹ MONROY GÁLVEZ, Juan. “Teoría General del Proceso”. Tercera edición. 2009. Lima: Communitas. Pp. 192.

⁴⁰ Precisamos que se tomará en cuenta lo dispuesto por la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, toda vez que fue la norma procesal vigente en el momento que se tramitó la causa materia de análisis del presente informe.

Código Procesal Civil	Ley Procesal del Trabajo
<p>Art V.- Las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad. Se exceptúan las actuaciones procesales por comisión.</p> <p>El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.</p> <p>El Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.</p> <p>La actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.</p>	<p>Art. I.- El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y <u>veracidad</u>.</p> <p>Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.</p> <p>El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.</p> <p>El Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.</p>

Así pues, el Código Procesal Civil regula en extenso los principios de inmediación (primer párrafo), concentración (segundo párrafo), economía procesal (tercer párrafo) y celeridad procesal (cuarto párrafo); sin embargo, no regula el principio de veracidad, por lo que tenemos que conocer sus alcances para determinar si tiene alguna vinculación con el principio de congruencia procesal.

Como explica Leopoldo Gamarra Vílchez, el principio de veracidad -como sinónimo de primacía de la realidad- es fundamental en la medida que la finalidad básica de todo proceso, en términos tradicionales, es la búsqueda de la verdad formal o legal. No obstante, desde el punto de vista laboral, el objetivo es averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o descartarla. Así, este principio se ve reflejado en la inversión de la carga de la prueba.⁴¹

Con respecto a la inversión de la carga de la prueba, la Ley Procesal del Trabajo reguló en su artículo 27° lo siguiente:

“Artículo 27.- Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

- 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral.*
- 2. **Al empleador** demandado probar el **cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales**, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo.*

⁴¹ GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. “El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En ÁVALOS, Oxal y Leopoldo GAMARRA (coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. 2011. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Pp. 157-158.

3. Al empleador la causa del despido; **al trabajador probar** la existencia del despido, **su nulidad cuando la invoque** y la hostilidad de la que fuera objeto.” (Énfasis agregado).

Por lo tanto, cuando nos encontremos ante un despido fraudulento, de acuerdo a la inversión de la carga de la prueba, al trabajador le corresponde probar la nulidad de su renuncia, mientras que al empleador el cumplimiento de sus obligaciones contenidas en las normas legales. Aquí es donde debería operar el principio de veracidad para averiguar la verdad material o real.

Ahora, nos preguntamos, qué sucede si el trabajador alega la nulidad de su despido en sus fundamentos de hecho y no en su petitorio, en este caso ¿se podría recurrir a la aplicación de otros principios con el fin de averiguar la verdad material? Para responder esta interrogante analizaremos los principios de iura novit curia y de suplencia por queja deficiente.

2.2. **Principio de iura novit curia**

El principio de iura novit curia, regulado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, permite aplicar el derecho que corresponda, así no haya sido invocado por las partes o haya sido erróneamente invocado, teniendo como límite el petitorio y los hechos alegados por las partes.

Sobre el particular, Javier Murillo analiza los límites del principio de iura novit curia para concluir que el petitum y los fundamentos de hecho de la causa petendi no tendrán por qué ser materia de discusión en la aplicación del principio, dado que el juez solo podría extraer una norma no mencionada o corregir un error formal en la mención de la norma, siempre respetando la concordancia con el pedido concreto hecho por la parte, sea erróneo o no.⁴²

Bajo esa misma dirección, Dante Apolín Meza señala que los límites del iura novit curia se encuentran en los principios del contradictorio y congruencia procesal. Respecto al principio del contradictorio, el juez no puede sorprender a las partes con nuevos argumentos, puesto que se vulneraría el derecho de defensa, por lo que recomienda que se ponga en conocimiento de las partes el nuevo argumento jurídico para evitar que se actúe en contra de los intereses de las partes, el juez no contravenga una sentencia con autoridad de cosa juzgada que pudiera existir sobre su “nueva opinión”, o una litispendencia sobre dicho asunto.⁴³ En relación al principio de congruencia procesal, prohíbe al órgano jurisdiccional modificar o ampliar las pretensiones del proceso (sea durante el transcurso del mismo o al momento de sentenciar), al igual que tampoco sentenciar fundamentando hechos no afirmados (*causa petendi*).⁴⁴

⁴² MURILLO CHÁVEZ, Javier. “La pretensión como límite del IURA NOVIT CURIA y su aplicación práctica”. *IUS 360*. 2014. Lima. Consulta: 3 de marzo de 2020 <https://ius360.com/publico/procesal/la-pretension-como-limite-del-iura-novit-curia-y-su-aplicacion-practica/>

⁴³ APOLÍN MEZA, Dante Ludwig. “Apuntes iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones”. 2004. Lima: *Ius et Veritas*, (29). Pp. 33-35.

⁴⁴ *Ibidem*. Pp. 37.

Por lo tanto, se podría haber aplicado el principio de iura novit curia al presente caso si es que el Sr. Rojas hubiera alegado en su petitorio la existencia de un despido fraudulento, sustentando sus hechos en vicios en la manifestación de voluntad al renunciar, pero sin invocar una causal de anulabilidad del acto jurídico o citando un artículo errado del código civil, por lo que hubiera correspondido que el juez aplique el derecho o lo aplique correctamente al haber sido mal invocado.

Sin embargo, el demandante no incluyó el despido fraudulento en su petitorio, por lo que no podríamos aplicar el principio de iura novit curia, dado que lo estaríamos desnaturalizando, por lo que debemos recurrir a otro principio que nos ayude en la búsqueda de la verdad material.

2.3. Principio de suplencia por queja deficiente

Como punto de partida, el principio de suplencia por queja deficiente ha sido aplicado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02148-2010-PA/TC, en el que se solicitó la reposición por la existencia de un despido nulo bajo la causal de discriminación por razón de sexo. En el proceso, la demandante sostuvo que su condición de madre gestante originó que su empleador decida despedirla; sin embargo, ella se encontraba contratada modalmente, habiendo comunicado su embarazo mientras se encontraba vigente su último contrato suscrito.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional desestima la demanda por la nulidad del despido, debido al embarazo y discriminación por razón de sexo; no obstante, ordenó la reposición de la demandante, valiéndose del principio de suplencia por queja deficiente en los siguientes considerandos:

*“9. Sin embargo, **en virtud del principio de suplencia de queja deficiente y del deber especial de protección de los derechos fundamentales que informa los procesos constitucionales**, este Tribunal considera que también **debe analizarse si los contratos de trabajo sujeto a modalidad por incremento de actividad** (conforme a lo establecido en la cláusula segunda del referido contrato) **fueron desnaturalizados por simulación o fraude** a las normas establecidas en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*

*10. Del texto del contrato de trabajo sujeto a modalidad y su respectiva adenda, obrantes de fojas 8 a 10, puede advertirse que en estos **no se consigna la causa objetiva determinante de la contratación de la demandante**, es decir, que no establecen en forma precisa y clara qué actividad de la Sociedad emplazada ha sido incrementada para que se justifique la contratación temporal de la demandante.” (Énfasis agregado)*

Así pues, el Tribunal Constitucional, en aplicación del principio de suplencia por queja deficiente, declaró la existencia de un despido incausado debido a la desnaturalización del contrato por incremento de actividades, a pesar que la demandante únicamente solicitó la nulidad de su despido.

Al respecto, Carlos Alberto Senisse Anampa argumenta el principio de suplencia por queja deficiente se enmarca en un sistema publicístico, en el que la dirección del proceso constitucional recae en el juez, supliendo la actividad de los justiciables para garantizar que el proceso constitucional cumpla sus fines como

la primacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha sido cuidadoso de no comprometer el principio de congruencia, puesto que solo podrá desvincularse de lo planteado en la demanda, a fin de otorgar una protección eficaz a los derechos constitucionales lesionados, si es que proviene de una voluntad implícita del recurrente, a pesar de no haber sido planteado correctamente.⁴⁵

Ahora, corresponde analizar si el principio de suplencia por queja deficiente pudo ser aplicado por los órganos jurisdiccionales para pronunciarse sobre el despido fraudulento invocado por el Sr. Rojas en los fundamentos de hecho de su demanda, pero no en el petitorio.

En primer lugar, el principio de suplencia deficiente ha sido utilizado en los procesos constitucionales que buscan garantizar la vigencia efectiva de los derechos fundamentales, pero ello no sería impedimento que sea utilizado en los procesos laborales, pues comparten la misma finalidad como se refleja en el hecho que el Sr. Rojas pretendía tutelar su derecho al trabajo mediante la reposición.

En segundo lugar, el despido fraudulento proviene de la voluntad implícita del demandante pues este argumentó en sus fundamentos de hecho la existencia de coacción en la manifestación de su renuncia, pero no lo incluyó en su petitorio.

En tercer lugar, se respetó el principio del contradictorio, debido a que Pluspetrol negó la existencia de un despido fraudulento en un escrito presentado al Juzgado el 19 de abril de 2011. Por ello, consideramos que tampoco habría una afectación a la congruencia procesal si se aplica la suplencia por queja deficiente.

En cuarto lugar, el principio de suplencia por queja deficiente contribuye en averiguar la verdad (principio recogido por la Ley Procesal del Trabajo), la cual se encuentra en estrecha vinculación con el principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, la verdad -determinar si hubo vicios en la manifestación de la voluntad- prima sobre los documentos, en este caso, la carta de renuncia firmada.

En consecuencia, consideramos que los órganos jurisdiccionales debieron aplicar el principio de suplencia por queja deficiente para emitir un pronunciamiento de fondo respecto al despido fraudulento. En ese sentido, criticamos la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima, puesto que aplica el principio de congruencia procesal rígidamente, a pesar que la demandada ejerció el contradictorio y el despido fraudulento proviene de una voluntad implícita del demandante.

3. Determinar si el demandante fue víctima de un despido o si el vínculo laboral se extinguió por una renuncia

En este apartado resolveremos los problemas de fondo del caso, vinculados a la extinción de la relación laboral del demandante. El Sr. Rojas alegó la existencia

⁴⁵ SENISSE ANAMPA, Carlos Alberto. "El principio de suplencia por queja deficiente". 2013. Lima: *Gaceta Procesal Constitucional*, (21). Pp. 17-21.

de un despido, el cual fue calificado como nulo por discriminación (motivos religiosos), incausado y fraudulento. Por su parte, Pluspetrol sostuvo que el Sr. Rojas había renunciado.

Por ello, procederemos analizando cada causal de extinción del vínculo laboral alegada por las partes, con la finalidad de determinar dentro de cuál supuesto se encontraría el Sr. Rojas, así como también examinaremos los principales pronunciamientos judiciales del expediente.

3.1. **Despido nulo por discriminación en razón de credo**

En cuanto a este punto, el demandante sostuvo en su subsanación de la demanda que fue víctima de un despido nulo, basado en la causal de discriminación por razón de credo, alegando ser agnóstico. Principalmente refiere que los actos discriminatorios se habrían reflejado en dos situaciones: (i) el uso de la carta de renuncia rota para cesarlo, (ii) el trato desigual sufrido en comparación del Sr. Gil Pezo, a quien sí le remitieron una carta de despido para desvincularlo, a pesar que ambos participaron en los mismos hechos, calificados como faltas graves.

Consideramos que el pronunciamiento que mejor analiza este extremo de la demanda se encuentra en la segunda sentencia de vista, de fecha 2 de marzo de 2012, en el que destacamos los siguientes considerandos:

“DÉCIMO TERCERO: Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que el **“principio de no discriminación (en materia religiosa)”** establece la proscripción de un trato que excluya, restrinja o separe, menoscabando la dignidad de la persona e impidiendo el pleno goce de los derechos fundamentales. Éste es **aplicable a la diferenciación no justificable en el ámbito laboral**, educativo, etc., o al desempeño de cargos o funciones de naturaleza que estén **condicionados a la adhesión o no adhesión a una filiación religiosa**” (Exp. N° 3283-2003-AA/TC, fundamento 19).

DÉCIMO CUARTO: La igualdad debe entenderse como derecho y como principio constitucional. La igualdad como derecho fundamental está reconocida en el citado artículo 2°, inciso 2, de la Constitución. Según el Máximo Intérprete de la Constitución “contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación” (Exp. N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 59). Igualdad, entonces, no significa uniformidad. Por ello, a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del derecho-principio de no discriminación o de igualdad religiosa, habrá que, en primer término, **determinar si se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o si se trata de un trato desigual arbitrario e injustificado y, por tanto, discriminatorio.**

DÉCIMO QUINTO: Que, estando a los fundamentos fácticos señalados por el actor, dichos argumentos no se condicen con la causal de nulidad de despido alegada. En ese sentido, es necesario tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 4587-2004-AA/TC, en la que prescribe que “(...) **para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un tertium comparationis válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuada, a partir del cual sea posible**

constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen". Así, en el caso de autos, **el actor no ha aportado al proceso medio probatorio que acredite el Señor Gil Pezo Chávez profesaba una creencia diferente. Más aún, si el ex trabajador mencionado también fue objeto de despido, por lo que lo señalado por el actor no permite apreciar el trato desigual alegado. En consecuencia, esta Sala Superior determina que al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este agravio deviene en infundado, por lo que corresponde confirmarse lo resuelto por el Juez en la sentencia apelada.**" (Énfasis agregado).

Así pues, destacamos tres extremos de la decisión de la Sala que han sido correctamente analizados:

- (i) La discriminación en materia religiosa se refleja en el ámbito laboral con la diferenciación no justificable condicionada a la adhesión a una religión.
- (ii) Para determinar si existe un trato discriminatorio, que ha vulnerado el derecho-principio de igualdad religiosa, se debe analizar si el trato desigual es arbitrario e injustificado.
- (iii) La acreditación del tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas requiere de un término de comparación suficiente que permita constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos ha sufrido un trato diferente sin razones objetivas que lo legitimen.

De esta forma, la Sala consideró que el Sr. Rojas no acreditó que profesara una religión distinta al Sr. Pezo; sin embargo, el demandante casó esta decisión alegando que habría sido víctima de una discriminación indirecta, la cual es difícil de probar, pues solo se puede presentar indicios, teniendo en cuenta que la religión que una persona profesa es un hecho subjetivo.

Previamente, debemos partir que el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú dispone que "*nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera índole*". En esa misma línea, el alcance de la discriminación es precisado en el Convenio N° 111 de la OIT, en el literal a) de su artículo 1° al disponer que "*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*"

Asimismo, debemos tener en cuenta el contenido constitucional del derecho a la libertad de credo, siendo pertinente recurrir a la doctora Ampuero De Fuertes, quien afirma que la libertad religiosa supone el derecho de todas las personas a creer en aquella religión que considere válida y a no ser perseguido por sus convicciones. En ese sentido, la sentencia del Expediente N° 0895-2001-AA/TC (se pretendía obligar a un médico, perteneciente a una Iglesia Adventista, que preste servicios los sábados), permite concluir que la libertad de religión comporta el derecho fundamental de todo individuo a formar parte de una determinada

confesión religiosa, de creer en el dogma y la doctrina propuesta por dicha confesión, de manifestar pública y privadamente las consecuentes convicciones religiosas y de practicar el culto.⁴⁶

Por ello, en principio, el trato denunciado por el demandante se encuentra dentro de los alcances de una conducta discriminatoria por motivo religioso, ya que se invoca una exclusión basada en su condición de agnóstico que tiene como finalidad anular la igualdad de trato en el empleo. En tal virtud, determinaremos si se habría configurado una discriminación indirecta por motivo de credo.

Al respecto, el doctor Gonzales Nieves distingue entre igualdad ante la ley y el principio de no discriminación regulados en el artículo 2.2 de la Constitución. La igualdad ante la ley tiene una eficacia vertical, es decir, exigible entre ciudadanos y el Estado, mientras que el principio de no discriminación tiene una eficacia horizontal, exigible entre particulares. Ambos principios evolucionaron en dos fases, de una igualdad formal (discriminación directa) hacia una igualdad sustancial (discriminación indirecta). Así, existe discriminación directa si el trato proscrito se produce sin justificación, de forma arbitraria y carente de causa objetiva. Por otro lado, la discriminación indirecta son las medidas aparentemente neutras adoptada y/o aplicadas por igual sobre todos, causando un impacto adverso sobre un colectivo en proporción mayor que sobre los demás, haya o no intención lesiva en el agente.⁴⁷

Por lo tanto, podemos concluir que el Sr. Rojas no sufrió una discriminación indirecta, pues no se le ha imputado a Pluspetrol la comisión de una medida neutra en el que se haya involucrado un colectivo de trabajadores, sino que se alegó un tratamiento distinto en comparación del Sr. Pezo, lo que significa que se debe analizar la existencia de una eventual discriminación directa.

Cabe recordar que, el demandante señaló que el motivo de la discriminación sería que es agnóstico y el Sr. Pezo sería católico, lo cual sería acorde a los valores que representaría Pluspetrol; sin embargo, la probanza de este hecho es difícil, y más aún que el empleador conozca la religión que sus trabajadores profesen. Inclusive, el demandante en los descargos nunca mencionó su condición de agnóstico cuando respondió las imputaciones que se le formularon.

Adicionalmente, el Sr. Rojas citó esta causal por un requerimiento del Juzgado en su primera sentencia, durante un periodo de la realidad peruana en la que muchas veces los jueces laborales solo ordenaban la reposición ante un despido nulo, por una visión formalista del artículo 34° de la LPCL. Como consecuencia, se tuvo que invocar esta causal para que el fallo se pronuncie sobre el fondo, dado que la

⁴⁶ AMPUERO DE FUERTES, Victoria. "Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo". En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Segunda edición. 2009. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 763-764.

⁴⁷ GONZALES NIEVES, Orlando. "La no discriminación en la extinción de la relación laboral". En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Segunda edición. 2009. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 726-727.

Corte Suprema recién en el año 2012 ordenó que se emita un pronunciamiento de fondo respecto al despido incausado.

Finalmente, consideramos que el demandante no fue víctima de un despido nulo por discriminación en razón de credo, debido a que no acreditó haber sufrido un trato diferenciado durante la extinción de la relación laboral ni que su empleador conociera su condición de agnóstico. Por lo tanto, nos encontramos a favor de todos los pronunciamientos judiciales dado que rechazan este punto controvertido.

3.2. Despido incausado

El demandante invocó la existencia de un despido incausado, ya que se le remitió una carta de imputación de faltas graves el día 19 de diciembre de 2007, la cual no culminó con la carta de despido, vulnerándose el debido procedimiento.

Partiremos el estudio del despido incausado en base al doctor Elmer Arce, quien distingue tres supuestos en los cuales se podría producir este despido:⁴⁸

- (i) Tiene carta de despido donde no se imputa una causa o se imputa de modo ambiguo: cuando la carta de despido no alega una causa expresamente reconocida en la ley (principio de tipicidad), no se establece la relación causal entre los hechos y la causa o, cuando la causa se imputa de modo ambiguo, es como si no existiera carta de despido.
- (ii) No tiene causa por no tener carta (no se puede probar lo que no existe) y no cumple procedimiento: existe un despido incausado y un despido violatorio de derechos constitucionales (al no cumplir el procedimiento). Se afecta el derecho al trabajo, el derecho de defensa y el debido proceso.
- (iii) No se respeta el principio de inmediatez: el despido basado en una causa que ya no es tal por encontrarse condonada vulnera el derecho al trabajo y afecta el principio de la causalidad del despido.

Seguidamente, recapitularemos los hechos que involucraron la extinción de la relación laboral del Sr. Rojas, resumidos a continuación:



⁴⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias". Segunda edición. 2013. Lima: Palestra Editores S.A.C. Pp. 549-552.

De esta forma, se puede observar que el Sr. Rojas renunció un día después que Pluspetrol había iniciado el procedimiento de despido, mediante la remisión de la carta de preaviso de despido. Por ello, no podría operar ninguno de los supuestos descritos por el doctor Arce Ortiz, dado que el procedimiento de despido habría finalizado por la renuncia del demandante. Al no haberse extinguido la relación laboral por decisión de la empresa por medio de un despido, sino por iniciativa del trabajador mediante su carta de renuncia, entonces no existe un despido incausado. Por el contrario, el demandante debió cuestionar la ineficacia del acto jurídico contenido en su renuncia para obtener su reposición.

Sobre este punto, criticamos los argumentos expuestos en el voto en minoría contenido en la Casación Laboral N° 18197-2017 Lima. Al respecto, se propuso declarar la nulidad de la sentencia, porque la Sala no advirtió que se imputó una falta grave y el Sr. Rojas renunció durante su periodo vacacional, por lo que se exige analizar todos los medios de prueba vinculados con el despido incausado.

Consideramos que el hecho que el demandante se encuentre de vacaciones no impediría que se inicie un procedimiento de despido por hechos nuevos, en tanto ciertos deberes del trabajador no se encuentran suspendidos (como la buena fe laboral o la no competencia), o que se encuentren en investigación, siempre que se garantice el derecho de defensa del trabajador. En ese sentido, las vacaciones tampoco impedirían que el trabajador pueda renunciar durante este periodo ya sea porque consiga otro trabajo mejor remunerado o por asuntos personales, como estudios en el extranjero por una beca, puesto que no se puede limitar el derecho a la libertad de trabajo por las vacaciones.

3.3. Despido fraudulento

Es una categoría de despido creada por el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N° 976-2001-AA/TC se expuso que se produce cuando *“se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas”*.

Al respecto, el demandante señaló que su renuncia se produjo en un contexto de presión por parte del representante legal de Pluspetrol, para lo cual la empresa se valió de argumentos que no se ajustan a la verdad sobre los hechos ocurridos el 29 de diciembre de 2006. Del mismo modo, el Sr. Rojas presentó una gama de medios probatorios para acreditar sus afirmaciones, entre los cuales destacamos los siguientes:

Medio Probatorio	¿Qué acredita?
Correo electrónico (16 de enero de 2007)	El Sr. Rojas asume responsabilidad por un viaje irregular llevado a cabo el 29 de diciembre de 2006.

Carta (22 de enero de 2007)	El Sr. Rojas solicita que se reconsidere la sanción de su separación decidida por el Comité de Seguridad
Aviso de movimiento de vacaciones	El Sr. Rojas se encontraba de vacaciones entre el 1 de febrero hasta el 2 de marzo de 2007.
Correo electrónico (15 de febrero de 2007)	El Sr. Rojas se encontraba en un listado de trabajadores cesados, de acuerdo al documento "Movimientos: Enero / Febrero 2007".
Carta de preaviso (19 de febrero de 2007)	Pluspetrol le imputó la comisión de faltas graves al demandante.
Carta de renuncia (20 de febrero de 2007)	El Sr. Rojas renunció en una carta de renuncia que figura rota y que contiene la certificación de una firma. En el contenido de la carta se solicita que la renuncia sea efectiva desde el 5 de marzo de 2006
Carta notarial diligenciada el 22 de febrero de 2007	Pluspetrol acepta la exoneración del plazo de ley para laborar y corrige la fecha del cese, siendo efectiva desde el 5 de marzo de 2007.
Cartas notariales diligenciadas el 26 de febrero de 2007	En una de ellas el Sr. Rojas informó que su renuncia había sido dejada sin efectos, mientras que en otra de ellas realizó sus descargos ante las imputaciones de la carta de preaviso de despido.
Constatación policial (5 de marzo de 2007)	Pluspetrol alegó que la extinción de la relación laboral se debía a una renuncia, mientras que el Sr. Rojas señaló que fue despedido.
Actuaciones previas de investigación a cargo de la fiscal del Colegio de Notarios de Lima	Se recoge la queja del Sr. Rojas, en la que denunció al notario por certificar su firma sin su presencia en un documento roto. El notario expuso que la empresa rompió el documento por error y que la legalización fue realizada teniendo a la vista el DNI del Sr. Rojas.
Denuncia penal formulada el 2 de abril de 2007	El Sr. Rojas denuncia al notario que certificó su firma, atribuyéndole el delito contra la fe pública.
Informe de actuaciones inspectivas a cargo de la Autoridad de Trabajo	El 26 de marzo de 2007 Pluspetrol exhibió una carta de renuncia rota en pedazos y pegada entre las partes sin que cuente con sello de recepción, a pesar que la Gerencia tiene uno a su disposición.

A saber, el doctor Toyama opina que los procesos en los que se pretenda la nulidad de los actos jurídicos por causales de invalidez, es decir, ante una ineficacia estructural, buscándose anular los efectos de la renuncia coaccionada, se deben ventilar en la vía ordinaria laboral, pues se requiere apreciar los hechos con profundidad y las pruebas que deben actuarse tales como las declaraciones testimoniales, inspecciones, diligencias investigatorias, entre otras.⁴⁹

Sobre el estudio de la probanza del despido fraudulento nos basaremos en la postura de Soltau e Higa, quienes reconocen la dificultad de obtener una prueba directa como un audio/video que registre la conversación entre el trabajador y el empleador antes y durante la celebración del acto jurídico. Entonces, sugieren recurrir a la prueba indirecta o por indicios, los cuales requieren de cuatro requisitos para generar convicción: (i) el indicio debe ser probado plenamente, excluyéndose a las meras afirmaciones; (ii) se requiere de una pluralidad de indicios para a partir de una presunción judicial se dé por cierto un hecho desconocido; (iii) la relación de causalidad entre el indicio y el hecho debe ser

⁴⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Óp. Cit. Pp. 522.

clara y cierta mediante las reglas de la experiencia; y, (iv) el órgano jurisdiccional debe verificar que no existan conindicios que permitan obtener una inferencia contraria a la que suministran otros indicios. Sin embargo, los referidos autores reconocen que es difícil acreditar un hecho vía prueba indirecta.⁵⁰

Adicionalmente, los doctores citados explican que la sentencia recaída en el Expediente N° 00628-2001-AA/TC constituye un caso emblemático en el que se desarrolla implícitamente, por primera vez, la figura del despido fraudulento, en el que se analizó los hechos que constituyen indicios de violencia moral o intimidación, para lo cual grafican la siguiente tabla.⁵¹

Antes del acto de renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora fue trasladada a un lugar distinto a su centro de trabajo, en horas de la noche.
Durante el acto de la renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora dejó constancia de que cuestionaba su renuncia en cada uno de los documentos que le fueron entregados por la empresa con motivo de su cese.
Luego del acto de la renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora envió una carta a la empresa solicitando su reposición en el empleo. • La trabajadora envió una carta a la empresa retractándose de su renuncia. • La trabajadora solicitó el apoyo del sindicato de la empresa y denunció la violencia moral o intimidación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Aplicando la tabla citada, podemos concluir que en el caso materia de análisis del presente informe se presentaron los siguientes hechos:

Antes del acto de renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una carta del Sr. Rojas, en el que solicitó no ser separado de su cargo (16/01/07). • El demandante recibió un correo, según el cual figuraría en una lista de trabajadores cesados (15/02/07). • Se le imputó la comisión de una falta grave al Sr. Rojas (19/02/07), luego de más de un mes desde que solicitó la reconsideración de su cese. Consideramos que se habría infringido el principio de inmediatez.
Durante el acto de la renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • La carta de renuncia está rota, siendo probable que lo haya realizado alguna de las partes durante el momento de la suscripción del documento (20/02/07). • El Sr. Rojas renunció durante sus vacaciones (las cuales iniciaron el 01/02/07 y finalizaron el 02/03/07).
Luego del acto de la renuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Se certificó la firma de la renuncia sin la presencia del Sr. Rojas, lo cual fue confirmado por el notario en las investigaciones que se le iniciaron. • El Sr. Rojas envió una carta notarial en el que mencionó que su renuncia había sido de efecto y envió otra

⁵⁰ SOLTAU, Sebastián y Alfonso HIGA. Óp. Cit. Pp. 422-424.

⁵¹ *Ibíd.*

	<p>carta notarial en el que formuló sus descargos contra la imputación de las faltas graves (26/02/07).</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Sr. Rojas interpuso una denuncia penal y una queja ante el Colegio de Notarios, contra el notario que certificó su firma. • El Sr. Rojas interpuso una denuncia ante la Autoridad de Trabajo, dejándose constancia que la carta original de renuncia se encontraba rota y sin sello de recepción.
--	---

De lo hechos expuestos, parecerían existir indicios respecto a la existencia de un despido fraudulento, debido a que se pudo haber acreditado lo siguiente:

- (i) Se habría infundido temor para que el Sr. Rojas firme su renuncia, siendo el mal grave, cierto, inminente e ilícito el despido sustentado en el viaje irregular realizado el 29 de diciembre de 2006. Ello se habría materializado mediante la carta de imputación de faltas graves.
- (ii) No existiría el ejercicio regular de un derecho por parte de Pluspetrol (el principio de inmediatez impediría que sancione legítimamente al trabajador).
- (iii) Resulta extraño que, durante sus vacaciones, el demandante se apersone a la empresa solo para firmar su carta de renuncia, la cual no habría sido entregada pues no tiene sello de recepción y que este documento se encuentre roto. Siendo lo más probable que la renuncia fuera rota durante el momento de su suscripción, aunque el Sr. Rojas y el notario que certifica la firma coinciden que fue el empleador quien rompió la carta de renuncia.
- (iv) Los hechos posteriores a la renuncia demostrarían que el Sr. Rojas no estuvo conforme con ello. En efecto, presentó una carta en la que señaló que la renuncia fue dejada sin efecto, luego denunció penalmente al notario e interpuso una queja en su contra ante el Colegio de Notarios, además solicitó la intervención de la Autoridad de Trabajo.

Sin embargo, todos estos indicios que resultarían favorables para el demandante no fueron debidamente utilizados en la teoría del caso de su abogado defensor, dado que varío hasta en cuatro oportunidades su versión de los hechos:

Versiones del demandante sobre su renuncia	
Escrito	Argumentos
Demanda (04/04/2007)	Se utilizó la coacción e intimidación para que firme la carta de renuncia, valiéndose de argumentos falsos sobre los hechos acontecidos el 29 de diciembre de 2006. Agrega que la carta fue dejada sin efecto por el empleador al romperla debido a los errores que contenía (en la parte que señala que sería efectiva desde el 5 de marzo de 2006).
Tener presente (02/12/2009)	Habría firmado una carta de renuncia en el año 2006, la cual fue utilizada para cesarlo; sin embargo, Pluspetrol al no conseguir que el Sr. Rojas firmara una nueva carta de renuncia, procede con romperla.

Recurso de casación (15/05/2012)	Existen dos falsas cartas de renuncia: una del 20 de febrero del 2006 y otra del año 2007.
Recurso de casación (20/06/2017)	Jamás renunció a su trabajo, por lo que recurrió a la Autoridad de Trabajo y a la Policía Nacional del Perú para establecer la causalidad de su supuesta renuncia. Niega haber estado en Lima el 20 de febrero de 2007, ya que estaba de viaje por sus vacaciones.

Las reiteradas contradicciones del Sr. Rojas se pueden apreciar mejor debido a la naturaleza del proceso ordinario laboral regulado en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, en el cual no primaba la oralidad a diferencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Como hemos visto al analizar el segundo problema jurídico, la veracidad es un principio regulado en la Ley Procesal del Trabajo, por lo que las declaraciones contradictorias respecto a las circunstancias sobre la firma de la carta de renuncia impiden que se pueda creer en las afirmaciones del Sr. Rojas, dado que no existe una conexión lógica entre sus argumentos.

De esta forma, los indicios favorables que podrían presumir la existencia de un despido fraudulento mediante los medios probatorios analizados, resultan afectados por las múltiples versiones sobre las circunstancias entorno a la renuncia, debido a que no existe una uniformidad lógica en la teoría del caso del demandante, lo cual afecta la búsqueda de la verdad material.

Al respecto, consideramos que el problema jurídico tampoco se podría resolver aplicando el principio de primacía de la realidad, debido a que las afirmaciones contradictorias impiden establecer el nexo de causalidad entre el indicio contenido en los documentos presentados y el hecho que se busca probar, recayendo aquí el problema, pues al cambiar sus versiones el Sr. Rojas, la autoridad judicial no podrá determinar qué situación fáctica prueba el indicio, por ejemplo, que se le obligó a que firme una renuncia en el año 2006 o ¿ello sucedió el año 2007? o en realidad se habría falsificado su firma porque jamás renunció.

Finalmente, de acuerdo con nuestra postura concluimos que el Sr. Rojas no acreditó la existencia de un despido fraudulento y que por tanto se trató de una renuncia del demandante, por lo que corresponde determinar si la misma fue un acto jurídico válido para extinguir la relación laboral.

3.4. Renuncia

En este punto estudiaremos la renuncia desde el punto de vista del derecho laboral y como un acto jurídico desde el punto de vista del derecho civil, para determinar si se formuló una renuncia válida o si la misma pudo perder sus efectos por alguna circunstancia.

Adicionalmente, realizaremos un repaso sobre las principales sentencias de la Corte Suprema y de una Sala Laboral para conocer cómo han sido definidos los alcances de la renuncia por diversos órganos jurisdiccionales nacionales.

3.4.1. La renuncia analizada desde el punto de vista del derecho laboral

La renuncia tiene sustento constitucional en el derecho a la libertad de trabajo (artículo 59° de la Constitución), en virtud del cual cada persona es libre de trabajar desempeñando las labores que estime conveniente, lo cual se manifiesta al momento de iniciar la relación laboral mediante la postulación, o al extinguir la misma por medio de la renuncia.

En ese sentido, la LPCL y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante “Reglamento de la LPCL”), regulan a la renuncia en los siguientes dispositivos:

LPCL:	Reglamento de la LPCL:
Art. 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador. Art. 18.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día	Art. 27.- La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo. Art. 28.- La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 51 de la Ley.

Asimismo, repasaremos los alcances de la renuncia en base a los comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral realizados por la doctora Magaly Alarcón Salas y otros autores, quienes identifican cuatro supuestos de extinción de la relación laboral por decisión unilateral del trabajador:⁵²

- (i) Dimisión causal, cuando la voluntad del trabajador tiene como fundamento un incumplimiento del empleador: conocido como actos de hostilidad o despido indirecto.
- (ii) Dimisión sin causa ni preaviso: no se invoca causa en la renuncia ni se cumple con los plazos de preaviso dispuestos en los convenios colectivos o la costumbre.
- (iii) Dimisión sin causa con preaviso: no se invoca causa en la renuncia, pero el trabajador cumple con los plazos de preaviso dispuestos en los convenios colectivos o la costumbre.
- (iv) Abandono de trabajo: desaparición súbita e intempestiva del lugar de trabajo, sin comunicación alguna (verbal ni escrita).

⁵² ALARCÓN SALAS, Magaly y otros. “Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual”.2016. Lima: Gaceta Jurídica. Pp. 370.

Finalmente, la última obra citada describe la naturaleza jurídica de la renuncia como un acto jurídico unilateral destinado a concluir la relación laboral como consecuencia de la voluntad del trabajador, distinguiendo cuatro características.⁵³

- **Voluntaria**: solo importa la decisión del trabajador de extinguir la relación laboral, que debe manifestarse sin coacción por parte del empleador.
- **Formal**: cumplir los requisitos regulados por ley: (i) dirigida al empleado, (ii) por escrito, (ii) con un plazo de 30 días de anticipación.
- **No requiere causa alguna**: el trabajador no necesita expresar cuál es la causa que motiva su renuncia.
- **Irrevocable**: una vez perfeccionada, las partes no pueden anularla.

Sin embargo, a partir de las normas y doctrina revisada podemos verificar que no se ha regulado la pérdida de la eficacia de la renuncia en las normas laborales. Por ello, ahora se estudiará esta categoría jurídica desde la óptica del derecho civil para comprender los alcances de la renuncia como acto jurídico.

3.4.2. La renuncia analizada desde el punto de vista del derecho civil

Las normas civiles son plenamente aplicables ante los supuestos no regulados por las normas laborales, tal como lo reconoce el maestro Neves Mujica, quien describe a la supletoriedad como el supuesto en el que a la norma uno, por ser especial, le correspondería regular un hecho, pero no lo hace (norma suplida) y la norma dos, de carácter general, sí contiene la regulación para el hecho (norma supletoria). Así, expone que la supletoriedad se manifiesta cuando la norma laboral debe regular un determinado hecho laboral, pero omite hacerlo, por lo que se acude a la norma civil, que quizá tiene una regulación genérica. Ello cuenta con una regulación expresa, conforme al artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, que permite la utilización supletoria de la norma civil.⁵⁴

Ahora procederemos a identificar la categoría en la que se encuentra la renuncia, para lo cual recurriremos al doctor Espinoza Espinoza, quien describe al hecho jurídico como *“aquel acontecimiento o suceso (natural o humano) que tiene trascendencia en el mundo del derecho, por cuanto el ordenamiento jurídico así lo ha establecido previamente en su normatividad”*.⁵⁵ Dentro de esta categoría nos interesa detenernos en los hechos jurídicos voluntarios lícitos definidos como *“aquellos que no contravienen el ordenamiento legal imperativo o los que no sean contrarios a las normas de orden público y las buenas costumbres”*.⁵⁶ A partir de ello, se define al acto jurídico como el hecho jurídico, voluntario, lícito, con

⁵³ Ídem. Pp. 371-372.

⁵⁴ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al Derecho del trabajo”. Segunda edición. 2012. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Pp. 159.

⁵⁵ ESPINOZA ESPINOZA, Juan. “Acto jurídico negocial. Análisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial”. Segunda edición. 2010. Lima: Gaceta jurídica. Pp. 26.

⁵⁶ Ídem. Pp. 30-31.

manifestación de la voluntad y efectos jurídicos regulados en el artículo 140° del Código Civil (crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas).⁵⁷

En ese sentido, para determinar la validez de la renuncia del Sr. Rojas, vale decir, que tenga plenos efectos jurídicos originando que se extinga la relación laboral, debemos estudiar dos supuestos en los cuales el acto jurídico no puede desplegar sus efectos jurídicos, sea por una ineficacia estructural o una ineficacia funcional.

3.4.2.1. Ineficacia estructural del acto jurídico

El doctor Lizardo Taboada expone que la ineficacia estructural se presenta al momento mismo de la celebración del acto jurídico, por lo que se trata de un acto jurídico que se encuentra afectado por una causal de ineficacia desde el momento mismo de su celebración o formación. Asimismo, se fundamenta en el principio de legalidad, ya que todas las causales de invalidez vienen siempre establecidas por ley, por lo que no pueden ser pactadas por las partes.⁵⁸

Seguidamente, el doctor Lizardo Taboada señala que existen dos categorías de la ineficacia estructural o invalidez, la cuales son la nulidad y la anulabilidad. Así, el acto nulo es aquel que carece de algún elemento, presupuesto o requisito o el contenido es ilícito, pues atenta contra los principios del orden público, buenas costumbres y normas imperativas; en cambio, el acto anulable es aquel que se encuentra afectado por un vicio en su conformación.⁵⁹

En ese sentido, nos remitiremos al Código Civil para conocer las causales de nulidad y de anulabilidad de un acto jurídico:

Acto jurídico nulo:	Acto jurídico anulable:
Art. 219.- El acto jurídico es nulo: 1.- Cuando falta la manifestación de voluntad del agente. 2.- (<i>causal derogada</i>) 3.- Cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable. 4.- Cuando su fin sea ilícito. 5.- Cuando adolezca de simulación absoluta. 6.- Cuando no revista la forma prescrita bajo sanción de nulidad. 7.- Cuando la ley lo declara nulo. 8.- En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa.	Art. 221.- El acto jurídico es anulable: 1.- Por capacidad de ejercicio restringida de la persona contemplada en los numerales 1 al 8 del artículo 44. 2.- Por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación. 3.- Por simulación, cuando el acto real que lo contiene perjudica el derecho de tercero. 4.- Cuando la ley lo declara anulable.

No nos detendremos en analizar cada causal de nulidad y anulabilidad puesto que escapa de los alcances del presente informe, pero estimamos pertinente ahondar

⁵⁷ Ídem. Pp. 32-33.

⁵⁸ TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. "Nulidad del acto jurídico". Segunda edición. 2002. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 30-31.

⁵⁹ Ídem Pp. 82-83.

en la anulabilidad del acto jurídico por vicio resultante de intimidación, puesto que fue el único supuesto invocado por el demandante.

Respecto al despido fraudulento por violencia moral o intimidación, Sebastián Soltau y Alfonso Higa han analizado esta categoría de despido, el cual se encuentra regulado en el artículo 214° del Código Civil. En tal virtud, la intimidación consiste en infundir temor para obtener por este medio, la declaración de voluntad. Asimismo, el artículo 215° del Código Civil regula sus alcances, exigiendo que el mal sea *inminente* (próximo), *cierto* (susceptible de producirse si el amenazante no lo evita), *grave* (determinante para la formación viciada de la voluntad) e *ilícito* (de lo contrario estaremos ante el ejercicio regular de un derecho, regulado en el artículo 217° del Código Civil). Añaden que el mal deberá recaer sobre el afectado, su cónyuge o los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y/o en los bienes de unos u otros.⁶⁰

En ese sentido, los citados autores destacan dos supuestos en los cuales no se produce la intimidación, esto es, el ejercicio regular de un derecho, que en este caso sería el poder de dirección del empleador, que abarca la facultad de sanción. El segundo supuesto es el temor reverencial que implica que aun cuando existe desigualdad entre el trabajador y el empleador, ello no basta para concluir que un acto jurídico fue celebrado con vicios de la voluntad, de lo contrario el empleador no podría celebrar ningún acto jurídico con el trabajador durante la relación laboral, lo cual atenta contra el principio constitucional de la autonomía de la voluntad.⁶¹

En tal virtud, para que la renuncia formulada por el Sr. Rojas no se encuentre afectada por la imputación de faltas graves contenidas en la carta de preaviso de despido, Pluspetrol debe haber ejercido regularmente su poder de dirección.

Al respecto, el doctor Vidal Ramírez afirma que si la amenaza consiste en el ejercicio regular de un derecho es, entonces justa y legítima; por el contrario, la amenaza será injusta si se pretende obtener algo que no se tiene derecho o si los medios de los cuales ésta se vale, convierten en abusivo al ejercicio del derecho.⁶² Asimismo, el doctor Torres Vásquez advierte que *“la amenaza del ejercicio regular de un derecho solamente es lícita cuando está dirigida a obtener la celebración de un acto jurídico que sirva de instrumento para la realización de dicho derecho”*.⁶³

En el caso materia de análisis, Pluspetrol el 19 de febrero de 2007 le remitió una carta de preaviso al Sr. Rojas, por hechos cometidos el 29 de diciembre de 2006, mientras se encontraba de vacaciones. Cabe resaltar que el 16 de enero de 2007 el Sr. Rojas había solicitado a Pluspetrol que reconsidere su desvinculación, a pesar que la misma no se había materializado.

⁶⁰ SOLTAU, Sebastián y Alfonso HIGA. “El despido fraudulento por violencia moral o intimidación”. En VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Estabilidad en el Empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva*. 2015. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. Pp.418-420.

⁶¹ *Ibidem*. Pp. 421.

⁶² VIDAL RAMÍREZ, Fernando. “El acto jurídico”. Octava edición. 2011. Lima: Gaceta Jurídica. Pp. 226-227.

⁶³ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. “Acto jurídico”. Tercera edición. 2007. Lima: IDEMSA. Pp. 785.

Por lo tanto, consideramos que la demandada realizó una amenaza injusta, puesto que pretendió algo que no tenía derecho, al haberse condonado la falta toda vez que el principio de inmediatez impediría que el empleador sancione.

No obstante, el problema recae en que no podemos encausar cuál habría sido la circunstancia en la que se produjo el acto lesivo, debido a que el Sr. Rojas varió en cuatro oportunidades su versión sobre los hechos: ¿la renuncia se firmó el año 2006 o 2007 o en ambos años? ¿el demandante firmó la carta o fue adulterada su firma porque se encontraba de viaje por vacaciones? Estas contradicciones nos llevan a concluir que la renuncia fue firmada libremente sin perjuicio que Pluspetrol no tenía facultad para imputar las faltas graves.

3.4.2.2. Ineficacia funcional del acto jurídico

Cabe precisar que el doctor Taboada Córdova explica que la ineficacia funcional se presenta en los casos de un acto jurídico perfectamente estructurado, en el cual han concurrido todos sus elementos, presupuestos y requisitos de orden legal, solo que un evento ajeno a la estructura del acto ocasiona que deje de producir efectos. El defecto se presenta con posterioridad a la celebración o formación del acto jurídico y por ello se habla de ineficacia funcional o sobreviniente.⁶⁴ En esa misma línea, el doctor Torres Vásquez distingue nueve causas que pueden generar la ineficacia estructural:⁶⁵

La condición y el plazo	El acto jurídico celebrado bajo condición o plazo no produce sus efectos en tanto dure la pendencia de la condición o el plazo suspensivo.
La resolución	Se deja sin efecto un acto jurídico válido por causal sobreviniente a su celebración.
La rescisión	Deja sin efecto un acto jurídico por causal existente al momento de su celebración. El acto rescindible no está afecto en su origen por una causal que determine su invalidez por nulo o anulable, pero sí por una causal que puede dar lugar a su disolución.
El mutuo disenso y la resciliación	Las partes que han celebrado un acto jurídico acuerdan dejarlo sin efecto, siempre que no perjudique el derecho de terceros.
La revocación	Declaración unilateral de voluntad por la que se deja sin efecto otra declaración de voluntad (o acto jurídico) de la misma persona, cuando ésta tenga la potestad de hacerlo por ministerio de la ley.
La reversión	El acto jurídico queda sin efecto debido a que el bien enajenado es restituido al dominio de quien ya fue su dueño.
La retractación	Retiro del consentimiento prestado para el perfeccionamiento de un acto jurídico por quien tiene tal potestad (este derecho suele estar pactado en el contrato).
El retracto	Deja sin efecto el acto jurídico con relación al comprador o al que recibe el bien en pago, debido a que un tercero facultado

⁶⁴ TABOADA CÓRDOVA, Lizardo. Óp. Cit. Pp. 32.

⁶⁵ TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Óp. Cit. Pp. 744-745.

	por la ley, se subroga en su lugar y en todas las estipulaciones del contrato.
La inoponibilidad	El acto inoponible es ineficaz frente a algunos sujetos y es eficaz frente a otros (por ejemplo, los actos dejados sin efectos por acción pauliana).

En el presente informe desarrollaremos la ineficacia estructural vinculada con la revocación, único supuesto dentro del cual se puede encontrar la renuncia, de acuerdo a los hechos del presente informe. En efecto, existe una carta de renuncia rota, por lo que examinaremos si este acto puede constituir una revocación de la renuncia, de acuerdo a las circunstancias particulares del caso.

La revocación de la renuncia se podría asimilar con la revocación de la oferta, la cual es desarrollada por el doctor Manuel de la Puente y Lavalle, quien explica que el artículo 1384° del Código Civil permite al oferente que revoque la oferta antes de la aceptación del destinatario, por lo que debe de llegar a su conocimiento antes o simultáneamente con la recepción de la oferta.⁶⁶

La doctrina se ha pronunciado sobre la irrevocabilidad de la renuncia una vez que se encuentra perfeccionada cuando llega a conocimiento del destinatario, pero no desarrollan su base legal. Consideramos que sería una consecuencia de la interpretación de la revocación de la renuncia como un acto jurídico unilateral similar a la oferta, en cuanto a su vinculatoriedad, que se perfecciona una vez que llega al conocimiento de su destinatario.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional ha desarrollado la irrevocabilidad de la renuncia, por lo que nos remitiremos a tres de sus pronunciamientos:

Expediente N° 02726-2011-PA/TC (07/10/11)	<ul style="list-style-type: none"> • El demandante presentó su carta de renuncia, de fecha 13 de octubre de 2005, solicitando que la misma sea efectiva desde el 30 de abril de 2006. • La empresa acepta la renuncia, por medio de la carta de fecha 14 de octubre de 2005, siendo considerado como último día de trabajo la fecha solicitada. • Mediante cartas de fechas 28 de febrero y 27 de abril de 2006, el demandante comunicó al empleador que había decidido dejar sin efecto su renuncia formulada. • Es una atribución del empleador aceptar o no el desistimiento a la renuncia, por cuanto la misma fue aceptada con anterioridad al desistimiento formulado.
Expediente N° 03920-2011-PA/TC (17/09/12)	<ul style="list-style-type: none"> • El demandante presentó su carta de renuncia, de fecha 14 de enero de 2011, solicitando que sea efectiva en esa misma fecha. • La renuncia fue aceptada por el empleador mediante carta de fecha 20 de enero de 2011. • El demandante solicitó, mediante carta de fecha 17 de enero de 2011, que su empleador anule la renuncia.

⁶⁶ DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. "El contrato en general. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil". Tomo I. Segunda edición. 2011. Lima: Palestra Editores S.A.C. Pp. 602.

	<ul style="list-style-type: none"> • El acto solicitado por el demandante no es válido, en tanto es facultad del empleador aceptar o no el desistimiento de la renuncia.
<p>Expediente N° 01568-2013-PA/TC (15/07/13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El demandante presentó su carta de renuncia, de fecha 9 de agosto de 2011. • Mediante carta de fecha 10 de agosto de 2011, el empleador acepta la renuncia, considerando como último día de trabajo el 9 de agosto de 2011. • Mediante carta de fecha 12 de agosto de 2011, el demandante comunicó su decisión de dejar sin efecto su renuncia. • Es una atribución del empleador aceptar o no el desistimiento de la renuncia, por cuanto la misma fue aceptada con anterioridad al pedido de desistimiento.

De acuerdo al Tribunal Constitucional, cuando el trabajador comunica su decisión de dejar sin efecto la renuncia, constituye una atribución o facultad del empleador aceptar la misma, así haya o no respondido la exoneración del plazo de aviso de 30 días. Estimamos que se debe tener presente el artículo 1384° del Código Civil, que permite dejar sin efecto la renuncia antes de su perfeccionamiento, lo que sucedería si la comunicación de la revocación llegara antes o al mismo tiempo que la declaración de voluntad de renunciar como por ejemplo, si se diligencia notarialmente una carta de renuncia, pero antes que llegue a conocimiento del empleador, el trabajador se arrepiente de su decisión y realiza una llamada telefónica o envía un correo electrónico para revocar su renuncia.

En el presente caso analizaremos el supuesto, en virtud del cual la carta de renuncia -formulada sin vicios de la voluntad- fue rota por el empleador, debido a que tanto el Sr. Rojas como el notario que certificó su firma coinciden en ello, a pesar que la demandada guarda silencio sobre este punto, pues nunca se pronunció respecto de quién habría roto la carta de renuncia.

Asimismo, estimamos que se podría distinguir hasta cuatro circunstancias en las cuales el empleador rompió la carta de renuncia: (i) no desea que el trabajador renuncie, (ii) por errores que contiene la carta de renuncia en cuanto a la fecha de su eficacia, (iii) por mutuo acuerdo entre las partes de dejarla sin efecto, (iv) por error del empleador sin que tenga como finalidad dejarla sin efecto.

En cuanto al caso (i), la renuncia es un acto jurídico unilateral, en el que la decisión del empleador no tiene eficacia para que se despliegue sus efectos jurídicos. Por lo tanto, que el empleador rompa la carta de renuncia sería intrascendente, al no poder obligar a que el trabajador siga laborando, más allá de exigirle que respete los 30 días de preaviso, aunque el trabajador podría dejar de asistir, ante lo cual el empleador podría despedir al trabajador por abandono y demandar una indemnización por daños y perjuicios, de corresponder.

Respecto al caso (ii), que es la teoría del caso esbozada por el Sr. Rojas en su demanda primigenia, el hecho que el empleador rompa la carta de renuncia por errores formales respecto a la fecha de su eficacia no convierte al acto jurídico en inválido si es que el trabajador tiene la voluntad de renunciar. Así pues, el

empleador podría solicitar que el trabajador precise la fecha de la eficacia de su renuncia o limitarse a exonerar el plazo de preaviso como efectivamente sucedió cuando el empleador precisó que la renuncia se haría efectiva el 5 de marzo de 2007, es decir, el día hábil correspondiente al término de las vacaciones.

En relación al caso (iii), el empleador podría romper la carta de renuncia, porque existiría un mutuo entre las partes de dejarla sin efecto, pero aquí se requiere que el trabajador tenga la intención de revocar su renuncia y que, a la vez, el empleador acceda ante tal solicitud. Este hecho parecería fluir de la carta notarial diligenciada por el demandante el 26 de febrero de 2007, en el que sostiene que *“hago presente que dicha comunicación fue dejada sin efecto”*; sin embargo, es muy difícil su probanza, dado que el empleador actuando con mala fe podría negar que haya aceptado la revocación del demandante, a pesar que en su presencia hubiera accedido de manera verbal. Al respecto, consideramos que no se ha probado que el caso materia del presente informe se subsuma en este supuesto.

Acerca del caso (iv), el notario es quien sostiene esta versión cuando refiere que el empleador le comunicó que ellos habían roto el documento por equivocación para que él proceda a certificar la firma contenida en la carta de renuncia rota. Este supuesto no podría invalidar el acto jurídico de la renuncia, dado que se cumplió con su forma escrita al momento de su suscripción, más aún cuando se cuenta con una copia certificada de la carta de renuncia y la Autoridad de Trabajo ha verificado la existencia de la carta original de renuncia rota.

Por lo tanto, los supuestos (i), (ii), y (iv) no podrían generar que la carta de renuncia se encuentre en un supuesto de ineficacia funcional. Entonces, únicamente el caso (iii) podría generar que la renuncia pierda su eficacia por una revocación del trabajador presente en un contexto de mutuo acuerdo entre las partes; sin embargo, el Sr. Rojas no acreditó que las partes hayan acordado dejar sin efecto la renuncia sin que las afirmaciones vertidas en su carta notarial puedan ser suficientes, por lo que no estamos ante un supuesto de ineficacia estructural, lo que nos lleva a concluir que la renuncia formulada por el Sr. Rojas es válida.

3.4.3. Pronunciamientos judiciales que analizan la validez de la renuncia

En el presente apartado estudiaremos los principales pronunciamientos judiciales que se han vertido en materia de renuncia, basándonos en cinco sentencias de la Corte Suprema y una sentencia de una Sala Laboral peruana:

Casación Laboral N° 7515-2014 Lima: <i>El ejercicio regular de un derecho del empleador no es intimidación</i>
<ul style="list-style-type: none">➤ La empresa realizó una auditoría acerca de las labores realizadas por ejecutivos de ventas de seguros de tarjetas de crédito en los que se detectó irregularidades, las cuales fueron puestos en conocimiento de los implicados.➤ La demandante suscribió su carta de renuncia el 28 de febrero de 2013, cobrando sus beneficios sociales el 7 de marzo de 2013, no haciendo ninguna precisión al suscribir su liquidación de beneficios sociales, pese al tiempo transcurrido.➤ Que el empleador haya iniciado una investigación sobre la labor realizada por la demandante, en base a su facultad fiscalizadora, no acredita intimidación.

<p>Casación Laboral N° 9019-2015 Lima: <i>La carta de renuncia será ineficaz si existe contradicción en la fecha de su suscripción</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existen 3 correos electrónicos del empleador al trabajador: (i) de fecha 26 de octubre de 2011, en el que se adjunta informes para confirmar un rendimiento deficiente y se le cita para el 2 de noviembre de 2011; (ii) de fecha 15 de noviembre de 2011, se requiere la presentación de una carta de renuncia con fecha de conclusión al 31 de octubre de 2011; y, (iii) de fecha 30 de noviembre de 2011, indicándose que se presente la carta de renuncia el 5 de diciembre. ➤ Contradicciones en las versiones del empleador: (i) en la diligencia de constatación policial, de fecha 2 de noviembre de 2011, afirmó que el trabajador fue citado para que se entrevistase con el Gerente General el 4 de noviembre de 2011; (ii) en los correos electrónicos se aprecia la ausencia de renuncia al 31 de octubre de 2011, ya que el empleador recién el 15 de noviembre de 2011 requiere al demandante que presente su renuncia. ➤ La Corte Suprema consideró que el demandante acreditó su despido incausado, pues cuando regresó de sus vacaciones el 2 de noviembre de 2011 no se le permitió ingresar a su centro de labores, según la constatación policial de dicho día, por lo que la carta de renuncia no reflejó lo ocurrido en la realidad.
<p>Casación Laboral N° 17573-2016 Lambayeque: <i>Es una facultad del empleador formular una denuncia penal o iniciar un procedimiento disciplinario ante una falta laboral</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las irregularidades cometidas por el trabajador consistieron en un depósito anticipado en su cuenta para cubrir gastos, un error en la emisión de una factura y la sustitución de un proveedor por otro nuevo, quien no contaba con factura. ➤ La Corte Suprema no advirtió que existan medios de prueba que acrediten que se haya producido una amenaza grave e inminente. No se acredita la inminencia de un daño, así el empleador hubiera sido quien habría redactó la carta de renuncia. ➤ No constituye un supuesto de intimidación que el empleador advierta al trabajador la posibilidad de formular una denuncia penal y/o el inicio de un procedimiento disciplinario, dado que el trabajador tenía en conocimiento de las circunstancias que podían ser consideradas faltas. ➤ La Corte Suprema concluyó que la renuncia fue la decisión voluntaria tomada por el trabajador tras el diálogo sostenido con los representantes de la empresa.
<p>Casación Laboral N° 14019-2018 Lambayeque: <i>La renuncia pierde su eficacia ante la falta de exoneración del plazo de preaviso dentro del tercer día y si el trabajador continúa laborando</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ En la carta de renuncia, de fecha 18 de marzo de 2015, la trabajadora solicitó que se considere como último día de trabajo la referida fecha y se le exonere del preaviso de 30 días; sin embargo, la Autoridad de Trabajo verificó que el último día labores de la demandante fue el 16 de abril de 2015. ➤ La demandante alegó que el Gerente General de la empresa le pidió verbalmente que reconsidere su decisión, por lo que continuó laborando hasta el 16 de abril de 2015, fecha en la que se le comunicó que ese día sería su último día de trabajo. ➤ La empresa señaló que la extinción del vínculo laboral obedeció a una renuncia voluntaria y la trabajadora continuó asistiendo porque coordinaron verbalmente para que culmine sus informes pendientes. ➤ La Corte Suprema aplicó el artículo 18° de la LPCL para determinar que el empleador aceptó la exoneración solicitada por la trabajadora al no haberla rechazado por escrito dentro del tercer día. Así pues, existió una reconducción del contrato de trabajo, por lo que la renuncia no habría surtido efecto.
<p>Casación Laboral N° 5662-2017 Lambayeque: <i>La renuncia no surtirá efectos si se prueba que la misma no fue voluntaria en un marco ilegítimo de imputación de incumplimiento de obligaciones</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La demandante alegó que se le obligó a renunciar por una falta que no habría cometido pues no tenía como función el retiro de los productos perecidos.

<p>➤ La Corte Suprema declaró la existencia de un despido fraudulento en base a los siguientes indicios: (i) había correos de la demandante en los que daba cuenta de la existencia de productos perecidos; (ii) la demandante no tenía como función el retiro de los productos perecibles según el documento “<i>Descripción de Cargo</i>”; (iii) es inusual que la renuncia se produzca durante el periodo de vacaciones y en presencia de múltiples representantes de la empresa que le incoaban la existencia de una falta grave a la demandante; (iv) la renuncia se redactó en un documento manuscrito y sin sello de recepción; y, (v) la existencia coetánea de un certificado de trabajo, liquidación de beneficios sociales y la carta de retiro de CTS.</p>
<p>Expediente N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09 (Cuarta Sala Laboral de Lima): <i>La firma del trabajador distinta a la habitual en su carta de renuncia no acredita una coacción o amenaza</i></p>
<p>➤ La demandante sostuvo que había sido objeto de un despido fraudulento, dado que el empleador habría ejercido coacción para que renuncie.</p> <p>➤ La empresa expuso que la amonestación escrita fue realizada en virtud de un ejercicio válido de su poder de dirección al tomar conocimiento de irregularidades en el uso del lactario y de su horario por parte de la demandante al irse de compras, quien no acredita haber sido coaccionada y el argumento que haya suscrito su renuncia con firma distinta demuestra su mala fe.</p> <p>➤ La Sala Laboral consideró que el hecho que se haya firmado la carta de renuncia de una manera diferente a la habitual no acredita la coacción o amenaza alegada.</p>

En ese sentido, resumimos los principales lineamientos jurisdiccionales respecto a la renuncia resultan aplicable al presente caso a continuación:

Pronunciamiento:	Aplicación a la renuncia del Sr. Rojas:
Casación Laboral N° 7515-2014 Lima	<ul style="list-style-type: none"> • Que Pluspetrol haya llevado a cabo investigaciones sobre el irregular viaje realizado el 29 de diciembre de 2006 no es un acto de intimidación ejercido contra el Sr. Rojas.
Casación Laboral N° 9019-2015 Lima	<ul style="list-style-type: none"> • Existe uniformidad en la teoría del caso de Pluspetrol respecto a la fecha de la suscripción de la renuncia realizada el 20 de febrero de 2007. El Sr. Rojas es quien incurre en contradicciones, por lo que la renuncia ha sido válidamente formulada.
Casación Laboral N° 17573-2016 Lambayeque	<ul style="list-style-type: none"> • Así Pluspetrol hubiera redactado la carta de renuncia, ello no conllevaría un acto de intimidación. • Remitir la carta de preaviso de despido es un ejercicio legítimo de un derecho de Pluspetrol que deriva de su poder de dirección, más aún si el Sr. Rojas había asumido la responsabilidad de sus faltas cometidas.
Casación Laboral N° 14019-2018 Lambayeque	<ul style="list-style-type: none"> • Pluspetrol exoneró del plazo de preaviso dos días después de recibir la renuncia, por lo que el acto jurídico debería desplegar sus efectos jurídicos.
Casación Laboral N° 5662-2017 Lambayeque	<ul style="list-style-type: none"> • El Sr. Rojas no presentó medios probatorios que acrediten que no cometió la falta imputada el 19 de febrero de 2007 para que se declare la existencia de un despido fraudulento y su renuncia no despliegue sus efectos jurídicos.
Cuarta Sala Laboral de Lima (Expediente N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09)	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusive si la firma del Sr. Rojas fuera diferente a la habitual, sin que coincida exactamente con su documento nacional de identidad, ello no acredita el ejercicio de coacción o amenaza durante la renuncia.

De esta forma, tomando en cuenta los pronunciamientos jurisdiccionales citados, la renuncia formulada por el Sr. Rojas es válida, por lo que estamos a favor de la

cuarta sentencia de vista, de fecha 28 de abril de 2017, en el extremo que declara que la extinción de la relación laboral se debió a la renuncia del Sr. Rojas.

4. Determinar el estatuto legal del notario a la luz de sus actuaciones notariales

Cabe precisar que, el doctor Gonzales Barrón define al estatuto legal del notario como el conjunto de normas que regulan su acceso, cese, caracteres, derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades y la responsabilidad derivada de su actuación funcional.⁶⁷

En el presente acápite se examinará si el notario infringió sus deberes cuando emitió los instrumentos extraprotocolares que fueron presentados en el proceso, además se determinará la responsabilidad disciplinaria del notario en virtud de la queja formulada por el Sr. Rojas.

4.1. Respecto a la validez de los instrumentos públicos extraprotocolares

Precisamos que el Perú ha tenido tres normas notariales a lo largo de su historia republicana y la que resulta aplicable al caso concreto es el Decreto Ley N° 26006 del año 1992. En ese sentido, no resulta viable dar una respuesta a la problemática desde su norma anterior (Ley N° 1510) ni de su norma posterior (Decreto Legislativo N° 1049), dado que nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos según el artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

De acuerdo al artículo 2 del Decreto Ley 26002, el notario es el profesional del derecho que está autorizado para dar fe de los actos y contratos que ante él se celebran. Entonces, por un lado, se consagra al notario como una persona calificada para poder asesorar en asuntos legales dada su sólida formación jurídica y, por otro lado, el Estado le otorga la facultad de dar fe sobre distintos actos y contratos privados. Estando la fe ligada estrechamente con el valor de la confianza, el notario es un operador jurídico que goza de respaldo de la población por su conocimiento jurídico, así como por sus calidades morales y personales. Como bien indica el profesor Enrique Becerra, *“La actividad del notario es esencial para el ejercicio pacífico del Derecho y el logro de la seguridad jurídica. Esta labor, sin embargo, puede pasar desapercibida no obstante su trascendencia”*.⁶⁸

En ese sentido, el notario es partícipe de la seguridad jurídica preventiva, es decir aquella que previene el conflicto gracias a la certeza que otorga la fe pública. Dentro de las actuaciones del notario, estas pueden ser protocolares o extraprotocolares. En este último rubro se encuentran las certificaciones realizadas por el notario Paino, por lo que vamos a pasar a ver la viabilidad de cada una de ellas. Asimismo, determinaremos cómo opera la fe notarial en ambos supuestos, pues la última sentencia de la Sala aplica este principio para concluir que la renuncia del Sr. Rojas fue válidamente formulada.

⁶⁷ GONZALES BARRÓN, Gunther Hernán. “Derecho Registral y Notarial”. Tomo II. Tercera edición. 2012. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Pp. 1398.

⁶⁸ BECERRA PALOMINO, Carlos Enrique. “El honor de dar fe. Ensayos de derecho notarial”. 2015. Lima: Editorial Gaceta Jurídica. Pp. 235.

4.1.1. La certificación de la firma de una carta de renuncia rota

Al respecto, el anexo 1-E de la demanda primigenia del Sr. Rojas corresponde a una carta de respuesta rota, que contiene la firma legalizada por el notario Alfredo Paino el día 20 de febrero de 2007, de acuerdo al sello de su oficio notarial.

Así pues, la certificación de la firma se encontraba regulada en el Decreto Ley N° 26002, estableciéndose las siguientes disposiciones:

“Artículo 106.- El notario certificará firmas en documentos privados cuando le conste de modo indubitable su autenticidad.

Artículo 108.- El notario no asume responsabilidad sobre el contenido del documento, salvo que constituya en sí mismo un acto ilícito o contrario a la moral o a las buenas costumbres.”

En ese sentido, el Informe de Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F recogió el testimonio del notario Alfredo Paino:

*“Manifiesta el Notario que, no existe prueba respecto a que el documento haya sido roto para inutilizarlo; y en cambio, el receptor del documento le indicó que el documento había sido roto por ellos por equivocación; **solicitando** por ello, **la legalización de la firma** y de 2 fotocopias; **legalización que fue realizada teniendo a la vista el DNI original del quejoso.**”* (Énfasis agregado).

En tal virtud, la actuación del notario Alfredo Paino al momento de certificar la firma del Sr. Rojas se habría llevado a cabo sin su presencia, mediante una simple comparación con su documento nacional de identidad (en adelante “DNI”).

Sobre la certificación de las firmas, el doctor Villavicencio Cárdenas recoge la definición brindada por el doctor Barragán quien distingue dos supuestos. Primero, consiste en que el notario da fe por escrito y bajo su firma y sello, de que la firma o firmas puestas en determinado documento corresponden a la firma o firmas de las personas que la hayan registrado ante él, coincidencia que debe hacerse entre la firma autenticada y la registrada. Segundo, es el testimonio de autenticación que da el notario por escrito y bajo su firma y sello, de que la firma o firmas que aparecen en el documento fueron puestas en su presencia por el firmante.⁶⁹

Cabe agregar la opinión del doctor Gonzales Barrón, quien afirma que el artículo 106° de la Decreto Legislativo del Notariado permite la certificación de firmas en documentos privados cuando su autenticidad le conste de modo indubitable, pero no indica qué mecanismos son admisibles para llegar a tal conclusión. Añade que en la doctrina se acepta que el notario llegue a tal conclusión por el sistema de “apariencia”, que es el mecanismo de “registro de firmas”, por el cual ciertos clientes usuales tienen archivada su firma para efecto de evaluación en los posteriores actos de certificación.⁷⁰

⁶⁹ VILLAVICENCIO CÁRDENAS, Miguel. “Manual de Derecho Notarial”. 2009. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Pp. 182.

⁷⁰ GONZALES BARRÓN, Gunther Hernán. “Derecho Registral y Notarial”. Volumen 3. Cuarta edición. 2015. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L. Pp. 1579-1580.

Asimismo, la doctora Tambini Ávila describe los requisitos que debería observar el notario para que proceda con la certificación de la firma:⁷¹

- Instrumento privado en original debidamente firmado por la persona cuya firma se pretende certificar.
- Presencia del interesado o que su firma y huella dactilar se encuentren registrados en la notaría.
- Documento de identidad en original. Los ciudadanos peruanos con documento nacional de identidad vigente. Se puede acceder a la consulta en línea de la Reniec y *al lector biométrico*.^{71*}
- Impresión de la huella dactilar del interesado.
- Si la certificación de firma es con poder o en representación de una entidad, se requiere la vigencia del poder, expedida por registros públicos.
- *Verificación de identidad a través del uso del lector biométrico. Actualmente todas las notarías pueden acceder a los sistemas tecnológicos de identificación propuestos por el Reniec*^{72*}.

Entonces, proponemos examinar la actuación notarial en función de las normas vigentes durante el desarrollo de los hechos, para lo cual hemos preparado la siguiente línea del tiempo:



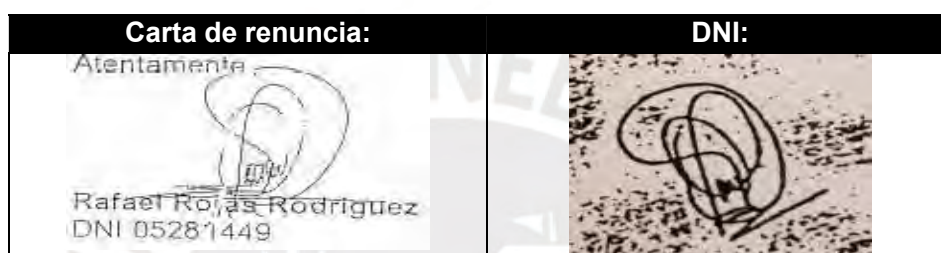
Las disposiciones normativas recogidas en la línea del tiempo son reflejo de la realidad de la época en la que fueron emitidas, así pues, durante la actuación notarial no se encontraba regulada normativamente la tecnología de comparación de huellas por el sistema biométrico -como si lo está en nuestro tiempo- ni se prohibía expresamente la simple comparación con el DNI. Como apreciación general, el Decreto Ley N° 26002 deja mucha discreción al notario para su actuar en la certificación de la firma.

⁷¹ TAMBINI ÁVILA, Mónica. "Manual de Derecho Notarial". Tercera edición. 2014. Lima: Pacífico Editores S.A.C. Pp. 479.

^{72*} La obligatoriedad del uso del sistema de verificación biométrica de huellas dactilares en todos los oficios notariales del país surge mediante el Decreto Supremo N° 017-2012-JUS, siendo luego sustituido por el Decreto Supremo N° 006-2013-JUS. Estas normas no serían aplicables a la certificación de la firma realizada el 20 de febrero de 2007, toda vez que no se encontraban vigentes.

En efecto, para la certificación de la firma solo se exigía que conste de manera indubitable su autenticidad, pero la doctrina había expuesto que se podía concluir ello preferentemente cuando se realice presencialmente, aunque también se admite el mecanismo de “registro de firmas”, en virtud del cual se tienen archivadas la firma de ciertos clientes para efecto de su evaluación en actos posteriores. Cabe precisar que el Sr. Rojas no podría ser un asiduo cliente, dado que laboraba en la Selva y el oficio notarial se encuentra en Lima.

Sin embargo, el problema surge en que el artículo 106° del Decreto Ley N° 26002 no excluye expresamente que la autenticidad pueda verificarse mediante una simple comparación entre (i) la firma contenida en el documento llevado al oficio notarial y (ii) la firma del DNI. A efectos de verificar la similitud entre la firma contenida en la carta de renuncia y el DNI hemos preparado el siguiente cuadro:



Entonces, podemos apreciar que las firmas de ambos documentos son muy similares, por lo que podemos concluir que al menos en cuanto a la rúbrica, existiría similitud, sin que ello ofrezca garantías suficientes que asegure que la firma provenga del puño y letra del Sr. Rojas.

Por ello, estimamos que este ejercicio visual de simple comparación entre la firma de la carta de renuncia rota y la del DNI contravendría la ratio legis del artículo 106° del Decreto Ley N° 26002, debido a que esta técnica no ofrece la certeza de que la firma contenida en el documento original sea auténtica, es decir, que provenga del puño y letra de su autor.

En tal virtud, consideramos que el notario realizó una labor con poca diligencia al aceptar certificar una firma de un documento roto, sin la presencia del autor de la firma para garantizar su autenticidad. A pesar que no se mencione expresamente en la norma, una simple comparación entre documentos nunca ofrecerá una certeza indubitable sobre la autenticidad de la firma, a nuestro juicio.

4.1.2. La certificación de la reproducción de una carta de renuncia rota

Cabe precisar que en el escrito presentado el 7 de enero de 2008, Pluspetrol adjunta como medio probatorio una copia legalizada de la carta de renuncia rota. El referido documento fue emitido por el notario Alfredo Paino el día 20 de febrero de febrero de 2007, de acuerdo al sello de su oficio notarial.

En se sentido, la certificación de reproducciones se encuentra en el Decreto Ley N° 26002 conforme a lo siguiente:

“Artículo 110.- El notario certificará reproducciones de documentos obtenidos por cualquier medio idóneo, autorizando con su firma que la copia que se le presenta guarda absoluta conformidad con el original.

Artículo 111.- En caso que el documento presente enmendaduras el notario, a su criterio, podrá denegar la certificación que se le solicita o expedirla dejando constancia de la existencia de las mismas.”

De acuerdo a la doctora Tambini Ávila, la certificación de reproducciones “consiste en que el notario da fe de que la reproducción o fotocopia que tiene a la vista es idéntica al documento original que también tiene a la vista”. Asimismo, la citada doctora describe el procedimiento que deberá llevar a cabo el notario:⁷³

- Una vez recibidos los documentos originales y las copias fieles, se verifica, se coteja minuciosamente, se efectúa la comparación entre ambos. Las reproducciones o fotocopias deben ser idénticos.
- En ninguno de los documentos debe faltar o sobrar letras, números, palabras, frases, sellos, firmas, datos, características, etcétera.
- Efectuada esta verificación, el notario procede a efectuar el certificado o la certificación notarial. Se acostumbra usar un sello estampado en las fotocopias o reproducciones con la indicación expresa de que las transcripciones o copias que se han tenido a la vista son idénticas a los respectivos originales que también se han tenido a la vista.
- Se consigna la fecha, firma el notario e inserción de sellos de seguridad.
- Se entregan los documentos originales y las reproducciones certificadas al interesado.

En ese sentido, el doctor Villavicencio Cárdenas, citando a Pantigoso Quintanilla, describe el análisis externo del documento original y del reproducido o copiado, destacando tres fases: (i) observación de la hechura y estructura exterior que se ha empleado en el documento original como en la copia que sirve de reproducción; (ii) el examen de lo que objetivamente se ha graficado, mediante un texto, un dibujo, un grabado, en un papel u otro medio que pueda servir de soporte material de una expresión humana; y, (iii) la idoneidad del material que se emplea para la reproducción y las características externas de reproducción o fotocopiado.⁷⁴

Asimismo, el doctor Gonzales Barrón refiere que la certificación de reproducciones es lo que la doctrina denomina “testimonio por exhibición”, es decir, que el notario da fe de la existencia del documento sin que exista matriz a la cual remitirse, por cuanto se ha exhibido el original. Este limitado ámbito de la fe pública genera que la copia legalizada no varíe la naturaleza del documento original, sino que se trata de una igualación entre una copia y el original. Añade que el “documento original” al que hace referencia la norma debe ser interpretado en forma extensiva, máxime

⁷³ TAMBINI ÁVILA, Mónica. Óp. Cit. Pp. 483-484.

⁷⁴ VILLAVICENCIO CÁRDENAS, Miguel. Óp. Cit. Pp. 185-186.

cuando el artículo 234° del Código Procesal Civil considera como documento a cualquier impreso, fotocopia, facsímil o fax.⁷⁵

En tal virtud, la única limitación que existe respecto a la certificación de reproducciones es cuando el documento presenta enmendaduras, en cuyo supuesto el notario -a su criterio- podría negarse o podría realizarlo dejando constancia de la existencia de las enmendaduras.

Al respecto, el término “enmendar” es definido por la Real Academia Española, siendo pertinente sus dos primeros significados: (1) arreglar, quitar defectos, (2) resarcir, subsanar los daños.⁷⁶ Consideramos que la carta de renuncia rota y pegada con cinta adhesiva se podría incluir en ambos significados, pues al estar unido los pedazos del documento original, se están arreglando los defectos o subsanando los daños, para que el documento vuelva a ser legible.

En el caso materia de análisis, el documento original se encuentra roto, por lo que consideramos que el notario si bien pudo certificar la reproducción; no obstante, debió dejar constancia que la carta de renuncia original se encontraba rota, por lo que su actuación notarial no se debió a limitar con señalar que “*la presente copia es igual al documento que he tenido a la vista*”, sino que debió precisar que el documento que tuvo a la vista se encontraba roto para así respetar el artículo 111° del Decreto Ley N° 26002, norma vigente en el momento de los hechos.

4.1.3. Aplicación del principio de fe notarial en los instrumentos públicos extraprotocolares emitidos por el notario

Comenzaremos analizando la fe notarial que recae en los instrumentos públicos extraprotocolares, remitiéndonos al artículo 97° del Decreto Ley N° 26002:

“Artículo 97.- La autorización del notario de un instrumento público extraprotocolar, realizada con arreglo a las prescripciones de esta ley, da fe de la realización del acto, hecho o circunstancia, de la identidad de las personas u objetos, de la suscripción de documentos, confiriéndole fecha cierta

Ahora bien, la doctora Tambini Ávila define a la fe notarial como “*la certeza, confianza, veracidad y autoridad legítima atribuida al notario respecto de los actos, hechos y dichos realizados u ocurridos en su presencia, los que se tienen por verdaderos, auténticos, ciertos, con toda la fuerza probatoria mientras no se demuestre lo contrario.*”⁷⁷ Asimismo, la citada doctora precisa que los instrumentos públicos notariales son “*los que extiende o autoriza el notario, por mandato de ley o a solicitud de parte, dentro de los límites de su competencia y con las formalidades de ley.*”⁷⁸ En cuanto a los instrumentos públicos extraprotocolares, la referida doctora nos explica que son aquellos que son otorgados o autorizados por un notario público en original, fuera del protocolo, por

⁷⁵ GONZALES BARRÓN, Gunther Hernán. Óp. Cit. Pp. 1582-1585.

⁷⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Consulta: 9 de marzo de 2020. <https://dle.rae.es/enmendar>

⁷⁷ TAMBINI ÁVILA, Mónica. Óp. Cit. Pp. 483-484.

⁷⁸ *Ibíd.* Pp. 75.

lo que no existe obligación de conservarlos en el archivo notarial. Finalmente, la autora señala la importancia y las características de los instrumentos extraprotocolares, resumidos en el siguiente cuadro:⁷⁹

IMPORTANCIA:	CARACTERÍSTICAS:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tienen fe originaria. ✓ Son excelentes medios probatorios: acreditan como ciertos los actos o hechos que se consignan en ellos. ✓ El notario con su firma y sello fortalecerá el principio de veracidad todo hecho y acto sometido a su amparo. ✓ El notario no asume responsabilidad sobre el contenido de los documentos en los que no participa. Solo es responsable de la certificación pertinente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No constan en el protocolo notarial. ✓ Son instrumentos públicos. ✓ El notario da fe pública de los hechos o actos celebrados ante él. ✓ Documentan hechos, acciones, circunstancias o dichos. ✓ Pueden redactarse en la notaría o fuera de ella. ✓ Por solicitud, pueden ser incorporados al protocolo. ✓ Son documentos de fecha cierta.

Adicionalmente, el doctor Villavicencio Cárdenas, citando a Guzmán Barrón, sostiene que los instrumentos extraprotocolares son *“aquellos documentos redactados y de autoría de particulares (instrumentos privados), sobre los que se atesta una certificación notarial determinada a cierto ámbito de la fe pública (legitimación de una fotocopia o de una firma, etc.)”*⁸⁰

Este ámbito reducido la fe pública que opera en los instrumentos extraprotocolares es explicado por la doctora María Emilie Gleiss, quien argumenta que la fe pública del documento notarial en que se constata un hecho no puede alcanzar a lo sustancial (el fondo), debido a que el documento notarial fue elaborado sin la injerencia del adversario, por lo que no tiene el cúmulo de garantías que la ley procesal ha instituido para su validez (debido proceso).⁸¹

En tal virtud, la fe notarial de los instrumentos extraprotocolares emitidos por el notario solamente deberían alcanzar a la firma contenida en la carta de la renuncia (en el caso de la certificación de la firma) y que la copia legalizada es idéntica a la carta de renuncia rota (en el caso de la certificación de reproducciones).

Sin embargo, conforme a lo desarrollado en el apartado 4.1.1, el notario certificó la firma sin contar con la certeza de la autenticidad de la misma, por lo que la fe notarial no podría operar en este supuesto. Lo mismo sucede con lo analizado en el apartado 4.1.2, vinculado con la certificación de la reproducción, en el que el notario no cumplió con precisar que el documento original presentaba enmendaduras (era una carta de renuncia rota en pedazos y luego pegado), por lo que esta imprecisión también afecta a la fe notarial.

Resulta ilustrativo apreciar cómo la Sala en su cuarta sentencia de vista aplicó la fe notarial para resolver el caso materia de análisis en el presente informe, siendo pertinente remitirnos a los siguientes considerandos:

⁷⁹ *Ibidem*. Pp. 390-392

⁸⁰ VILLAVICENCIO CÁRDENAS, Miguel. *Óp. Cit.* Pp. 169.

⁸¹ GLEISS, María Emilie. “La comprobación notarial de un hecho y el principio del debido proceso”. 1969. X° Congreso Internacional del Notariado Latino. Montevideo: [s.n.]. Pp. 17-18.

“3.14. (...) nada impide que el trabajador pueda presentar una carta de renuncia con firma certificada ante Notario, ya que ella tendrá un mayor valor probatorio sobre la existencia de dicho acto. En nuestro sistema jurídico un documento con firma certificada por Notario, le provee fecha cierta y certeza jurídica de quien lo suscribe y sobre el momento de su ocurrencia, frente a un documento privado.

3.15. En primer término, la fe notarial subyacente en la certificación de las firmas de un documento, constituyen un acto que no admite cuestionamiento, por la constatación del Notario, a quien la Ley le otorga dicha atribución, salvo la declaración judicial de nulidad del mismo. La fe notarial, es definido por el artículo veinticuatro del Decreto Legislativo 1049 en los siguientes términos (...)

3.18. Del texto de la última misiva del actor, se aprecia que no niega que hubiera remitido la carta notarial de renuncia, es más refiere que dicha comunicación fue dejada sin efecto, por lo que no tendría validez ni trascendencia alguna, a su entender. (...)

3.21. A la fe notarial que contiene propiamente la certificación de firmas, se suma el que dicho documento (carta de renuncia) adquirió fecha cierta y, por tanto, produce plena eficacia jurídica en el proceso, lo que evidentemente **no puede ser cuestionado en cuanto a su valor probatorio, sino en vía de acción, conforme lo prevé el artículo doscientos cuarenta y cinco del Código Procesal Civil.**

3.22. En el escrito de fecha dos de diciembre del dos mil nueve, el actor en el punto 7.2, señala “Dejo constancia que la carta de renuncia ya estaba preparada, solo faltaba la suscripción. Por cierto, que la presión habida al respecto fue atroz rodeado de altos ejecutivos (...) lo era más todavía, **el empleo del Notario, el Dr. Alfredo Paino, quien sin mi presencia física a su Notaría que nunca conocí, había osado legalizar mi firma a la espuria carta de renuncia; pero no se había legalizado la firma de la carta rota, sino de otra carta que la demandada mantenía subrepticamente en su poder (...).**

3.23. La afirmación temeraria y sin ninguna prueba que ampare objetivamente su versión resulta insostenible, ya que cuestiona la función del Notario, **pretendiendo deslegitimar el principio de fe notarial, desconociendo así nuestro sistema jurídico imperante, pretendiendo hacer valer su solo dicho cargadas de subjetividad. (...)**

3.25. (...) **Respecto a que la renuncia correspondería al año 2006, el mismo se disipa con la certificación notarial de la firma y la fecha cierta en que fue suscrita, de lo que se desprende que se trata de un error material, que no perjudica la voluntad exteriorizada por el actor.” (Énfasis agregado)**

Discrepamos con lo resuelto por la Sala, en especial en las partes que han sido enfatizadas, debido a los siguientes motivos:

- (i) En cuanto al considerando 3.14, se expone que nada impide que el trabajador presente una carta de renuncia con la certificación de su firma, puesto que así tendría un mayor valor probatorio sobre la autenticidad de la firma, la fecha cierta y el momento de su ocurrencia. Estamos de acuerdo con la idea, dado que una certificación de firma realizada con la presencia física del trabajador sí confiere certeza de la autenticidad de la firma, da fecha cierta y permite conocer el momento de su ocurrencia; sin embargo,

esta situación presenta matices en el caso analizado, conforme lo detallaremos en los puntos posteriores.

Sin perjuicio de ello, consideramos que la actuación notarial en este caso no era indispensable. Nos explicamos, el artículo 18° de la LPCL no exige que la carta de renuncia cuente con una firma certificada, por lo que en ambos casos se puede producir el efecto jurídico deseado que es finalizar la relación laboral. Cabe preguntarnos ¿Si no se certifica la firma de una renuncia, el trabajador podría cuestionar la fecha de la suscripción o la autenticidad de la firma? Consideramos que a nivel judicial no se exige que la firma sea idéntica a la del DNI (ello no acredita coacción, según la Cuarta Sala Laboral de Lima) y tampoco podría negarse la fecha de su suscripción si es que no se cuenta con pruebas fehacientes (como una constancia policial que acredite que en la fecha de la renuncia el trabajador seguía laborando, según la Casación Laboral 9019-2015 Lima).

- (ii) En relación al considerando 3.15, se citó el Decreto Legislativo N° 1049 que no estuvo vigente al momento de la certificación de la firma de la renuncia (20 de febrero de 2007), contraviniéndose el artículo 103° de la Constitución, pues el caso debió resolverse a la luz del Decreto Ley N° 26002.
- (iii) Respecto al considerando 3.18, se menciona que el demandante no niega que haya remitido la carta notarial de renuncia, cuando ello es falso, dado que el notario en sus descargos realizados en el Informe de Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F refiere que legalizó el documento solamente con el DNI a la vista, sin la presencia del Sr. Rojas, con lo cual se descarta su participación en la actuación notarial.
- (iv) Se menciona en el considerando 3.21 que los instrumentos notariales solamente podrían ser cuestionados en la vía de acción; no obstante, consideramos que la Sala pudo analizar las circunstancias en las que se certificó la firma de la carta de renuncia rota para desestimar su valor probatorio, pues el notario certificó la firma mediante una comparación con el DNI, lo cual no permite garantizar la autenticidad de la firma certificada.
- (v) Discrepamos con el considerando 3.23, ya que la afirmación del Sr. Rojas respecto a que se habría legalizado su firma sin su presencia cuenta con el respaldo del notario involucrado en sus descargos citados en el punto (iii).
- (vi) No estamos de acuerdo con el considerando 3.25, ya que la fecha cierta de la actuación notarial se reduce a que dar fe que el 20 de febrero de 2007 la carta de renuncia existía y contaba con una firma, independientemente de que se haya certificado una firma sin que se cuente con la certeza de su autor. Entonces, la fecha cierta no garantiza el momento exacto en el que fue suscrita la carta de renuncia, puesto que el notario no estuvo presente durante la suscripción de la misma, sino que se limitó a certificar la firma mediante la comparación con el DNI del Sr. Rojas.

Asimismo, consideramos que se debió aplicar el inciso 3) del artículo 245° del Código Procesal Civil, el cual dispone que un documento adquiere fecha cierta y produce eficacia jurídica en el proceso desde su presentación ante el notario para que legalice las firmas. Entonces, el documento adquirió la fecha cierta el día 20 de febrero de 2007, cuando se solicitó la intervención notarial, pero ello no implica que se pueda conocer la fecha exacta en la que el Sr. Rojas firmó la carta de renuncia.

Por lo tanto, la Sala en su última sentencia de vista analizó incorrectamente los antecedentes, lo que generó que se aplique erróneamente el principio de fe notarial sobre la certificación de la firma, a pesar que la misma no se realizó correctamente. El mismo razonamiento sería extensible a la certificación de la reproducción de la carta de renuncia rota, si es que la Sala se hubiera pronunciado sobre este documento que obraba en el expediente.

4.2. Respecto a la responsabilidad disciplinaria del notario

En este punto analizaremos si el notario Alfredo Paino fue pasible de una sanción disciplinaria en virtud de la investigación que llevó a cabo la fiscal del Colegio de Notarios, por la certificación de la firma realizada en la carta de la renuncia rota.

Para tales efectos nos remitiremos al Informe sobre Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F, en el que se recogen los argumentos del quejoso (Sr. Rojas) y del notario investigado, así como la opinión de la fiscal sobre los hechos. Hemos destacado los siguientes argumentos de cada postura:

- (i) **Postura del Sr. Rojas:** alegó que el 20 de febrero de 2007, el notario Paino certificó su firma en una carta de renuncia rota, lo cual carece de valor legal. Agregó que el documento fue roto por el representante de Pluspetrol por sus contradicciones, como que la renuncia sería efectiva el 5 de marzo de 2006. Asimismo, habría tomado conocimiento que la carta de renuncia se encontraba rota debido a la inspección realizada por la Autoridad de Trabajo.

Adicionalmente, el Sr. Rojas refirió que no estuvo presente en el momento de la certificación de su firma, por lo que se habría cometido un acto ilícito, contrario a la moral y a las buenas costumbres.

- (ii) **Postura del notario:** señaló que el Sr. Rojas cuestiona la procedencia de la certificación de la firma, pero no niega que se trate de un documento efectivamente firmado por él. Asimismo, argumentó que la Ley del Notariado no prohíbe la legalización de firmas en un documento piezado, ya que solo legisla el caso de las enmendaduras del documento roto ante la certificación de reproducciones, caso en el que el notario debe dejar constancia de ello.

Por añadidura, refirió que no existe prueba de que el documento haya sido roto para inutilizarlo, dado que el receptor del documento le informó que fue roto por ellos debido a un error y el uso que se le dé a la carta de renuncia con la firma certificada es responsabilidad plena de quien solicitó el servicio.

- (iii) **Postura de la fiscal:** determinó que la certificación de la firma tuvo como finalidad establecer que la firma que aparece en el documento corresponda efectivamente al Sr. Rojas, lo cual fue confirmado por el propio quejoso.

Por otro lado, la fiscal afirmó que la intervención notarial no habría otorgado mayor efecto jurídico al documento legalizado, debido a que la LPCL regula que el contrato se extingue mediante una renuncia escrita, la misma que no requiere estar con firma legalizada notarialmente.

La fiscal concluyó que nos encontramos ante un problema de índole laboral, dado que el Sr. Rojas también acudió a la Autoridad de Trabajo, la cual no cuestionó el documento controvertido, pues en la Orden de Inspección N° 4020-2007 se consigna que “*no se han determinado infracciones detalladas en la denuncia presentada por Rafael Rojas Rodríguez*”. De esta forma, no se inició un proceso disciplinario en contra del notario Alfredo Paino.

En cuanto a la doctrina, el doctor Guzmán Barrón opina que la responsabilidad disciplinaria o profesional del notario emerge por el incumplimiento de los deberes de la actuación funcional regulados en la legislación notarial o por transgresiones a la ética profesional, o por infracción de los deberes corporativos.⁸²

Por su parte, la doctora Tambini Ávila destaca como obligación del notario el requerimiento a los comparecientes de la presentación del documento nacional de identidad y los documentos legalmente establecidos y vigentes para la extensión o autorización de los instrumentos públicos protocolares y extraprotocolares.⁸³ Asimismo, menciona que el Código de Ética del Notariado señala los supuestos en los que el notario puede negarse de intervenir, tales como los siguientes:⁸⁴

- En los actos y contratos contrarios a la ley, moral o buenas costumbres.
- Cuando existan indicios razonables de fraude o suplantación.
- Cuando de algún modo se le cause agravio profesional o personal.
- Cuando hay discrepancia respecto de la calificación jurídica del acto o contrato.
- Cuando las condiciones para prestar el servicio no sean apropiadas o no corresponden a su función, o no se le brinde las facilidades o garantías.

Tomando en cuenta el panorama descrito, procederemos con analizar la responsabilidad del notario, de acuerdo a las normas vigentes cuando sucedieron los hechos (20 de febrero de 2007) y determinaremos si dicha situación cambiaría en función de las normas vigentes en la actualidad.

⁸² GONZALES BARRÓN, Gunther Hernán. Óp. Cit. Pp. 1801.

⁸³ TAMBINI ÁVILA, Mónica. Óp. Cit. Pp. 56.

⁸⁴ *Ibidem*. Pp. 61. Cabe precisar que las obligaciones y derechos del notario no han variado respecto al momento de la ocurrencia de los hechos (conforme a lo regulado en el Decreto Ley N° 26002) y en la actualidad (Decreto Legislativo N° 1049).

4.2.1. Análisis en función de las normas vigentes cuando sucedieron los hechos

Cabe precisar que, existe coincidencia en todas las posturas respecto a que el notario Paino certificó la firma del Sr. Rojas contenida en una carta de renuncia rota el 20 de febrero de 2007, sin la presencia del Sr. Rojas, valiéndose únicamente de la comparación de la firma rubricada en la carta de renuncia con la firma del DNI. Pluspetrol habría cancelado los servicios del notario, alegando que ellos rompieron la carta notarial; sin embargo, existe discrepancia en cuanto al motivo: (i) el empleador sostuvo que fue por error; por otro lado, (ii) el Sr. Rojas expuso que se debió a los errores contenidos en la carta de renuncia, en cuanto a la fecha de su eficacia, al haberse consignado el 5 de marzo de 2006.

Conforme al acápite 4.1.1, según nuestra postura, el notario certificó la firma de la carta de renuncia sin que le conste de modo indubitable la autenticidad de la misma, según el artículo 106° del Decreto Ley N° 26002, al haber realizado dicha actuación notarial valiéndose de una simple comparación con el DNI del Sr. Rojas.

La fiscal argumentó que la actuación del notario no habría tenido incidencia, debido a que el artículo 18° de la LPCL no exige que la carta de renuncia se encuentre con firma certificada para que surta efecto; no obstante, discrepamos con esta postura, dado que -desde nuestro punto de vista- la actuación notarial tuvo dos consecuencias: (i) desplegar la fe notarial en la autenticidad de la firma perteneciente al Sr. Rojas; y, (ii) establecer una fecha cierta en el documento.

Otro motivo vertido por la fiscal para liberar de responsabilidad al notario fue que el Sr. Rojas no habría negado que él firmó la carta de renuncia, por lo que la firma contenida en la carta de renuncia sí le pertenecería al quejoso. Sin embargo, discrepamos con este razonamiento, puesto que el notario al realizar su actuación notarial no conocía con exactitud esta situación, pues se verificó que la firma le pertenecía al Sr. Rojas mediante dos circunstancias posteriores: (i) en la denuncia formulada contra el notario, en la cual no se niega la autoría de la firma, (ii) en el Informe de actuaciones inspectivas, recaída en la Orden de Inspección N° 4020-2007, de fecha 26 de marzo de 2007, realizada por la Autoridad de Trabajo, en el que se concluyó que no hubo infracciones laborales.

Estimamos que la autenticidad de la firma debió ser acreditada mediante la propia función notarial, al haberse realizado en su despacho notarial o al contar con pruebas que garanticen la autenticidad de la firma por parte del Sr. Rojas, sin recurrir a otros hechos posteriores ajenos a él (como el contenido de la denuncia del quejoso o la inspección de la Autoridad de Trabajo), debido a que el notario debe llevar cabo sus labores con veracidad, objetividad y diligencia (artículo 2° del Código de Ética del Notariado Peruano).

Entonces, es necesario recurrir al artículo 149° del Decreto Ley N° 26002, que dispone lo siguiente:

“Artículo 149.- Constituyen faltas, las siguientes:
(...) h) El incumplimiento de los deberes del notario establecidos en esta ley,

En ese sentido, consideramos que la infracción del notario consistió en incumplir el deber contenido en el artículo 106° del Decreto Ley N° 26002, dado que certificó una firma en un documento en el que no le constaba de modo indubitable su autenticidad, es decir, que efectivamente fuera realizada por el Sr. Rojas.

El problema surge al momento de calificar la falta, debido a que no existen criterios objetivos que delimiten el ámbito de aplicación de cada sanción. En efecto, las sanciones son descritas en el artículo 150° del Decreto Ley N° 26002:

“Artículo 150.- Las sanciones, según la gravedad de la falta y antecedentes del notario, son las siguientes:

- a) Amonestación privada;*
- b) Amonestación pública;*
- c) Suspensión de 1 a 30 días;*
- d) Suspensión mayor de 30 días a un año; y,*
- e) Destitución.”*

Por lo tanto, sería una labor subjetiva el calificar la falta notarial, puesto que no contamos con algún criterio para determinar la proporcionalidad de la sanción. Sin perjuicio de ello, opinamos que no se debería aplicar la máxima sanción (destitución), puesto que la firma sí le pertenecía al Sr. Rojas, pese a que este hecho fue desconocido por el notario al momento de certificar la firma.

Asimismo, consideramos que tampoco se debería aplicar la mínima sanción (amonestación privada), debido a que la infracción del notario no fue la más leve, supuesto en el que se podrían encontrar hechos que no tengan incidencia directa con la fe notarial como abrir el despacho notarial fuera del horario establecido o no cumplir con las actuaciones notariales en el tiempo convenido, entre otros.

La duda surge al momento de decidir si se debió proceder con una amonestación pública o con una suspensión, ya sea inferior o superior a 30 días. Para resolver este problema estimamos pertinente acudir al artículo 239° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, norma vigente durante la actuación notarial:⁸⁵

“Artículo 239.- Faltas administrativas

239.1 Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado (...)” (Énfasis agregado)

Así pues, debemos evaluar la gravedad de la falta (calificar si fue leve, grave o muy grave), la reincidencia (el historial de infracciones del notario), el daño

⁸⁵ Reconocemos que el notario no es personal al servicio de alguna entidad, pero podría ser considerada una **autoridad fedante**, encargada de brindar un servicio público, a pesar que no se encuentra subordinado al Estado. De ahí que algunos autores consideren que tienen una naturaleza jurídica mixta: profesional del derecho y funcionario público.

causado (determinar si hubo alguno) y la intencionalidad (si el notario actuó con negligencia o dolo).

Primero respecto a la gravedad de la falta, consideramos que debería ser calificada como **grave**, pues la facultad de dar fe pública ha sido conferida a un reducido número de personas (inspectores de SUNAFIL en sus diligencias, registradores públicos, notarios, entre otros), quienes deben ejercerla con responsabilidad y la mayor diligencia posible. Entonces, el hecho que el notario certificara una firma sin que le conste la autenticidad de la misma sería equivalente a una falta grave, ya que se habría dado fe de un hecho desconocido por el notario.

Segundo, con relación al daño, opinamos que no es un hecho controvertido que la firma le pertenezca al Sr. Rojas, por lo que **no existiría daño**. Por otro lado, la fecha cierta que otorgó el notario a la carta de renuncia -que este documento habría existido el 20 de febrero de 2007- tampoco causaría agravio, puesto que la actuación notarial no tuvo incidencia sobre el contenido de la carta de renuncia; por lo tanto, el notario no podría determinar cuándo habría sido efectivamente suscrita la renuncia o si hubo vicios en la manifestación de la voluntad.

Tercero, en cuanto al ámbito de la intencionalidad con la que actuó el notario, abogamos por que existiría un actuar **negligente**, porque el notario pudo confiar en la palabra de Pluspetrol, respecto a que la carta de renuncia fue firmada por uno de sus trabajadores (el Sr. Rojas), debido a que podría trabajar con esa empresa frecuentemente; sin embargo, ello no es garantía suficiente para acreditar la autenticidad de la firma de forma indubitable.

En efecto, el notario no tenía certeza de la autoría de la firma cuando la certificó, pues no adjunta ni hace referencia a alguna prueba que acredite esta situación al formular sus descargos. No obstante, pudo haber ocurrido que la firma no le pertenezca al quejoso, lo cual hubiera sido perjudicial, dado que con este documento se habría conseguido darle un mayor valor probatorio a una firma fraudulenta. Esta conducta negligente al momento de otorgar la fe pública en la firma es la que debió ser advertida por la fiscal a cargo de las investigaciones.

Finalmente, la reincidencia es algo que no se podría determinar ante la falta de pruebas, pero ya contamos con la gravedad de la falta que consistió en certificar una firma sin que conste de modo indubitable su autoría y el actuar negligente del notario. En tal virtud, consideramos que si debió ser sancionado y proponemos una **suspensión de 1 a 30 días** como sanción proporcional en caso no existiera reincidencia y fuera la primera falta del notario.

4.2.2. Análisis en función de las normas vigentes en la actualidad

Bajo la normatividad actual, la conducta negligente del notario es aún más reprochable puesto que el artículo 106° del Decreto Legislativo N° 1049 establece que el notario deberá certificar las firmas en documentos privados cuando hayan suscritos en su presencia o cuando le conste de modo indubitable su autenticidad, bajo responsabilidad, careciendo de validez la certificación de la firma efectuada

por vía indirecta o por simple comparación con el DNI. Entonces, el actuar negligente del notario contraviene dicha norma citada.

Asimismo, el artículo 5° del Decreto Supremo N° 010-2010-JUS regula la función notarial en los siguientes términos:

*“Artículo 5.- **La función fedante y formalizadora de instrumentos** protocolares y **extra protocolares que realiza el notario implica** la labor de orientación imparcial a los usuarios a que se refieren los artículos 27 y 99 del Decreto Legislativo, **de calificación de la legalidad**, del otorgamiento del acto o contrato que se solicita; correspondiéndole, la facultad de solicitar la presentación de requisitos, instrumentos previos o comprobantes que acrediten el cumplimiento de obligaciones tributarias, que sean necesarios para la formalización del acto o contrato. En ningún caso, en su condición de notario está facultado a emitir resoluciones.”* (Énfasis agregado).

Sobre este punto, el doctor Ortiz Rivas comenta que el control de la legalidad abarca todas las actuaciones notariales, tales como escrituración, reconocimiento de documentos privados, autenticaciones, fe de vida, declaraciones extra-proceso, protocolización de documentos, requisitos del estado civil, depósitos notariales, recaudos de impuestos, cobro del arancel, custodia del archivo y las demás que la ley señale al servicio notarial. Asimismo, cubre dos aspectos de la actividad notarial: los documentos y sus contenidos negociables.⁸⁶

En tal virtud, amparándonos en la calificación de la legalidad, el notario también debió abstenerse de certificar la firma de una carta de renuncia de rota, si es que no contaba con la intervención directa del autor de la firma. Mantenemos la postura que no sería suficiente la versión del receptor del documento (empleador) para saber si el documento habría sido roto por ellos por equivocación, debido a que sus declaraciones no se pueden verificar, por lo que debió ser necesario contar con la versión de la persona que firmó la carta de renuncia, para obtener mayores alcances sobre el motivo de la ruptura del documento antes de certificar la firma.

Inclusive, considerando que la renuncia es un acto libre y voluntario, una intervención notarial más diligente, requiriendo la intervención del autor de la firma para certificarla, podría prevenir más eficientemente el surgimiento de un eventual conflicto respecto a la autoría de la firma o las circunstancias de la ruptura.

Habiendo determinado el actuar negligente del notario en contravención a las normas que regulan sus funciones, ahora corresponde determinar la naturaleza de la infracción cometida y el tipo de sanción que debería aplicarse.

Para tales efectos, debemos remitirnos al artículo 149° del Decreto Legislativo N° 1049 que clasifica los distintos tipos de infracciones disciplinarias que pueden cometer los notarios. Consideramos que la conducta del notario coincide con en el literal e) del artículo 149-B de la citada norma, que dispone lo siguiente:

⁸⁶ ORTIZ RIVAS, Hernán. “Ética Notarial”. 1993. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez C. Ltda. Pp. 46-47.

“Artículo 149-B.- Infracciones Disciplinarias Graves

Son infracciones disciplinarias graves:

(...)

e) *Extender instrumentos notariales declarando actos, hechos o circunstancias cuya realización y veracidad no le consten, siempre que ellos sean materia de verificación por el notario.”*

Esta disposición debe ser analizada en concordancia con el artículo 150° del Decreto Legislativo N° 1049, que regula los siguientes tipos de infracciones:

“Artículo 150.- Tipos de Sanciones

Las sanciones que pueden aplicarse en el procedimiento disciplinario son:

a) *En caso de infracciones disciplinarias leves: la amonestación privada o la amonestación pública y una multa no mayor a una (1) UIT.*

b) En caso de infracciones disciplinarias graves: la suspensión temporal del notario del ejercicio de la función hasta por un máximo de un (01) año y una multa no mayor a diez (10) UIT.

c) *En caso de infracciones disciplinarias muy graves: la destitución y una multa mayor de 10 UIT y hasta 20 UIT (...). (Énfasis agregado).*

Sin embargo, el artículo 77° del Decreto Supremo N° 010-2010-JUS, regula la graduación de las sanciones en los siguientes términos:

“Artículo 77.- De las sanciones y su graduación

(...) Para la aplicación de las infracciones administrativas disciplinarias se seguirán los criterios de graduación establecidos en el segundo párrafo del artículo 150 del Decreto Legislativo, conforme a lo siguiente:

a) *Las leves con amonestación privada o pública.*

b) Las graves con amonestación pública o suspensión no mayor a noventa (90) días.

c) *Las muy graves con suspensión no menor de noventa y un (91) días o destitución (...). (Énfasis agregado).*

En ambos artículos citados se observa una contradicción, puesto que las infracciones graves según el Decreto Legislativo podrían ser sancionados hasta por un máximo de un año de suspensión; en cambio, su reglamento expone que la suspensión no debe ser mayor a 90 días.

Sin perjuicio de la contradicción advertida, estimamos que una sanción adecuada, atendiendo a la gravedad de la falta, hubiera sido una **suspensión no mayor a 90 días calendarios del notario**, siempre que no hubiera cometido una conducta reincidente, supuesto en el que la sanción debería ser mayor.

IV. **CONCLUSIONES**

Luego de haber finalizado el análisis de cada problema jurídico vinculado al expediente objeto del presente informe, consideramos pertinente dividir nuestras principales conclusiones en la siguiente clasificación:

4.1. **Conclusiones generales:**

1. De acuerdo a la doctrina analizada, el modelo estabilidad relativa para los casos de despido incausado y fraudulento, ha demostrado que no siempre ha sido la

mejor solución aplicable a la realidad peruana, dado que no han prevenido los despidos sin causa ni aquellos que no respetan el debido proceso, así como tampoco han servido para resarcir adecuadamente al trabajador afectado, pues este mecanismo no ha sido complementado con un adecuado sistema de protección social o salud, ni de reinserción / capacitación laboral.

2. La labor llevada a cabo por el Tribunal Constitucional no ha infringido los instrumentos internacionales ratificados por el estado peruano, ya que el Pacto de José permite que los DESC sean garantizados mediante otros medios apropiados y no solo por la vía legislativa. Los pactos internacionales pueden ser objeto de mejora de acuerdo a la OIT y son calificados como “asuntos de interés”.
3. La Ley Procesal del Trabajo difiere del Código Procesal Civil, en cuanto a los principios que lo inspiran, dado que el proceso laboral se rige también por la veracidad, la cual busca hallar la verdad material o real (distinta a la verdad formal o legal que inspira a otros procesos) que se encuentra vinculado con el principio de la primacía de la realidad.
4. En los procesos laborales debería matizarse la aplicación del principio de congruencia procesal, recurriendo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la cual ha desarrollado el principio de suplencia por queja deficiente, lo cual permite garantizar la veracidad en los procesos laborales.
5. La Corte Suprema ha sido rigurosa al momento de exigir que el trabajador acredite los vicios de su voluntad al momento de suscribir la renuncia, considerando que el inicio del procedimiento de despido o la interposición de una denuncia penal son facultades del empleador que no invalidan el acto. Se ha resuelto a favor de los trabajadores solo por la presencia de correos electrónicos en los que se evidencia: (i) mala fe al momento de imputar las faltas graves, mediante engaños (Casación Laboral N° 5662-2017 Lambayeque); y, (ii) la adulteración en la fecha de la carta de renuncia (Casación Laboral N° 9019-2015 Lima).
6. La Corte Suprema cuando evalúa casos de despidos fraudulentos, debería utilizar más la prueba indiciaria y no tanto la prueba directa, analizando todos los hechos anteriores, coetáneos y posteriores a la renuncia, buscando flexibilizar la carga de la prueba en beneficio del trabajador, debido a que en estos casos es difícil obtener una prueba directa por descuido del empleador como un correo electrónico o grabación, lo cual perjudica al trabajador, quien suele tener mayores dificultades para el acceso a las pruebas.
7. El artículo 106° del Decreto Ley N° 26002 contiene una fórmula legislativa ambigua respecto a la certificación de la firma, ya que solo regula la intervención del notario cuando conste de modo indubitable su autenticidad. Consideramos que la ratio legis de la norma impediría que el notario certifique una firma mediante una simple comparación con el DNI, debido que este método no garantiza de modo indubitable su autenticidad, respecto a que la firma provenga del puño y letra de su autor. Este criterio se ratifica con el actual contenido del artículo 106° del Decreto Legislativo N° 1049, en el que se incluye expresamente esta prohibición.

8. Existe dificultad de tipificar la sanción en el marco del Decreto Ley N° 26002, debido a que su artículo 149° describe las faltas que puede cometer un notario, mientras que su artículo 150° clasifica las sanciones, pero no se establece ninguna relación entre ambos artículos. Consideramos necesario aplicar el artículo 239° de la Ley N° 27444 para incorporar criterios adicionales al momento de calificar la sanción tales como la gravedad de la falta, reincidencia, historial de infracciones, daño causado e intencionalidad.
9. Existe una contradicción entre el Decreto Legislativo N° 1049 y su reglamento (Decreto Supremo N° 010-2010-JUS), dado que la primera señala que la falta grave se puede sancionar hasta por un máximo de 1 año de suspensión (artículo 150°), mientras que el reglamento expone que la suspensión no debe ser mayor a 90 días (artículo 77°).

4.2. **Conclusiones específicas:**

1. El Juzgado y la Sala debieron aplicar el precedente vinculante del Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC (caso Baylón Flores), para emitir un pronunciamiento de fondo no solo respecto al despido nulo antes que la Corte Suprema lo ordene en la Casación Laboral N° 5283-2012 Lima.
2. Coincidimos con lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 5283-2012 Lima, cuando ordena la emisión de un pronunciamiento de fondo en base al I Pleno Jurisdiccional en materia laboral. Sin embargo, la Corte Suprema pudo aplicar un test de proporcionalidad para llegar a la misma conclusión respecto a que es necesario limitar la facultad extintiva del empleador en la relación laboral mediante la exigencia de una causa justa y el debido procedimiento, motivo por el cual debe proceder la reposición ante un despido incausado o fraudulento.
3. La Corte Suprema en la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima debió aplicar el principio de suplencia por queja deficiente para tutelar el derecho fundamental al trabajo del Sr. Rojas, sin que ello vulnere el principio de congruencia procesal. En efecto, no se afectó el principio del contradictorio (Pluspetrol se pronunció sobre la no existencia de un despido fraudulento) y el despido fraudulento proviene de una voluntad implícita del Sr. Rojas (lo invocó en sus fundamentos de hecho, pero no en su petitorio) y no de una libre interpretación del juez.
4. La Corte Suprema en otras oportunidades (Casación Laboral N° 23321-2017 Lima y Casación Laboral N° 9019-2015 Lima) analizó las circunstancias en las que se suscribió la carta de renuncia, a pesar que solo se pretendía un despido incausado. Ello demuestra que existiría cierta flexibilidad al aplicar el principio de congruencia procesal, pues la Corte Suprema pudo invocar la carta de renuncia para desestimar de plano el despido incausado; sin embargo, se pronunció respecto a una posible existencia de vicios en la manifestación de la voluntad.
5. El Sr. Rojas no fue víctima de un despido nulo por discriminación en razón de su credo, debido a que no acreditó lo siguiente: (i) que sea agnóstico y el Sr. Pezo

sea católico, (ii) Pluspetrol conociera la religión que profesan sus trabajadores. Tampoco podría existir una discriminación indirecta, dado que Pluspetrol no llevó a cabo una medida neutra que involucre a una pluralidad de trabajadores, afectando a un grupo minoritario. Finalmente, consideramos que el demandante solo invocó este argumento por un requerimiento del Juzgado en su primera sentencia del año 2007 para que se emita un pronunciamiento de fondo, ya que nunca alegó en sus descargos que haya sido despedido por ser agnóstico

6. No existió un despido incausado en agravio del Sr. Rojas, porque renunció un día después que su empleador iniciara el procedimiento de despido, por lo que la extinción de la relación laboral no respondió a una decisión empresarial.
7. El Sr. Rojas no fue objeto de un despido fraudulento por vicios de la voluntad por intimidación, debido a la presunta coacción ejercida por los representantes de Pluspetrol. Si bien, obran documentos que acreditarían indicios de que el empleador habría ejercido ilegítimamente su facultad sancionadora, vulnerándose el principio de inmediatez; sin embargo, las contradicciones que hay entre la versión de los hechos relativos a la suscripción de la carta de renuncia impiden establecer el nexo de causalidad que debe haber entre el indicio inferido por los documentos presentados y el hecho que se busca probar ¿El Sr. Rojas se le obligó a que firme una renuncia en el año 2006? o ¿Sucedió en el año 2007? o ¿En ambos años? o ¿Se habría falsificado su firma porque no estaba en Lima, por sus vacaciones, en la fecha de la supuesta suscripción de la renuncia?
8. Desde el punto de vista del derecho civil, la renuncia del Sr. Rojas es válida por dos motivos. Primero, porque no se encuentra en ningún supuesto de ineficacia estructural: el acto jurídico unilateral, manifestado en la renuncia ha surgido sin ningún defecto en su constitución al celebrarse sin vicios de la voluntad y siguiendo las formalidades previstas en la LPCL. Segundo, debido a que no se ha incurrido en alguna causal de ineficacia funcional: el Sr. Rojas no podría revocar su renuncia por medio de su sola voluntad, una vez que el empleador tomó conocimiento de ella (conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional).
9. Los instrumentos extraprotocolares que obran en el expediente no deberían tener validez. En cuanto a la certificación de la firma, el notario reconoció que su actuación notarial se llevó a cabo sin la presencia del Sr. Rojas, teniendo a la vista solo su DNI, pues consideramos que ello no garantiza de modo indubitable la autenticidad de la firma, es decir, que provenga del puño y letra del Sr. Rojas. Por otro lado, la certificación de la reproducción cuando el documento original presente enmendaduras, debe realizarse dejando constancia de su existencia, lo cual no fue cumplido por el notario. Por ello, el principio de fe notarial no podría desplegar sus efectos en la certificación de la firma (respecto a su autenticidad) ni en la certificación de la reproducción (sobre la similitud con el documento original).
10. Discrepamos con el razonamiento de la Sala en su última sentencia, puesto que no analizó bien los antecedentes al no haberse percatado que se certificó la firma del Sr. Rojas sin su presencia y teniendo su DNI a la vista, lo cual fue reconocido por el notario en sus descargos recogidos en el Informe de Actuaciones Previas

de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F. Asimismo, se invocó una norma que no estaba vigente en el momento que se certificó la firma, dado que debió aplicarse el Decreto Ley N° 26002, mas no el Decreto Legislativo N° 1042. Finalmente, se aplicó de manera errónea los efectos de la adquisición de la fecha cierta, al pretender expandir su alcance al acto de la renuncia (determinando que la misma no fue formulada en el año 2006), en lugar de limitar la fecha cierta al momento en que intervino el notario (el día 20 de febrero de 2007, cuando se presentó la carta de renuncia rota en su despacho notarial).

11. La norma vigente durante la certificación de la firma del Sr. Rojas (Decreto Ley N° 26002) permitía sancionar el actuar negligente del notario. En efecto, se infringió el literal h) del artículo 149° del cuerpo normativo citado, dado que el notario incumplió su deber regulado en el artículo 106° de la Ley del Notariado, puesto que la certificación de firmas en documentos privados solo procede cuando conste de modo indubitable su autenticidad. La sanción que debió proponerse fue una suspensión de 1 a 30 días, tomando en cuenta los criterios previstos en el artículo 239° de la Ley N° 27444, tales como la gravedad de la falta (la facultad fedante recae en pocas personas) y la intencionalidad (negligencia), sin un daño al Sr. Rojas (no habría negado que sea el autor de la firma).
12. En función a las normas vigentes en la actualidad, la conducta del notario sería más reprochable al infringir de manera expresa el artículo 106° del Decreto Legislativo N° 1049 (la certificación de firma sería inválida al haber sido realizada de forma indirecta, con la comparación del DNI). La infracción disciplinaria sería grave, de acuerdo al artículo 149-B del citado cuerpo normativo al extenderse un instrumento notarial, en el que se certificó una firma respecto a la cual no se constaba su autenticidad. Asimismo, considerando las particularidades del caso (hubo falta grave y negligencia, sin un daño en perjuicio del Sr. Rojas), nuestra sanción propuesta hubiera sido una suspensión no mayor a 90 días calendarios.

V. BIBLIOGRAFÍA

IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA

1948 *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Bogotá, 30 de abril.

ALARCÓN SALAS, Magaly y otros

2016 *Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual*. Lima: Gaceta Jurídica.

AMPUERO DE FUERTES, Victoria

2009 “Discriminación e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo”. En SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Segunda edición. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 747-783.

APOLÍN MEZA, Dante Ludwig

2004 “Apuntes iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones”. *Ius et Veritas*. Lima, 2004, 29, pp. 32-40.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12434/12996>

ARCE ORTIZ, Elmer

2013 *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Segunda edición. Lima: Palestra Editores. S.A.C.

ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

1988 *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*. Décimo octavo periodo ordinario de sesiones. San Salvador, 17 de noviembre.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

1966 *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Aprobado mediante resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre.

1948 *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Paris, 10 de diciembre.

AUER, Peter y Sandrine CAZES

2003 *Employment stability in a age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Traducción de Marta Cabarcos Traseira y Sabela Fernández Dávila. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ÁVALOS JARA, Oxal Víctor

2010 *Precedentes de observancia obligatoria y vinculantes en materia laboral. Análisis, comentarios y críticas a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

BECERRA PALOMINO, Carlos Enrique.

2015 *El honor de dar fe. Ensayos de derecho notarial*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos

2015 *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Lima: Palestra Editores S.A.C.

2012 “Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral”. *Revista Derecho PUCP*, Lima, 2012, 68, pp. 383-402.
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_068.html

2002 “El derecho al trabajo y el despido arbitrario”. *Ius et Veritas*. Lima, 2002, 25, pp. 268-280.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213/16630>

BOIVIN, Isabelle y Alberto ODERO.

2006 “La Comisión de Expertos de la OIT y el progreso de las legislaciones nacionales”. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra, 2006, 3, 125, pp. 233-247.

CANESSA MONTEJO, Miguel

2009 “La protección contra el despido en el derecho internacional”. En el Blog de Wilfredo Sanguinetti (<https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/>). Consulta: 2 de marzo de 2020.

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/10/proteccion-internacional-despido-mcanessa.pdf>

2009 “Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional”. *Revista Derecho PUCP*, Lima, 2009, 63, pp. 349-373.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984/2877>

CONFERENCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

1969 *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José, 22 de noviembre.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2014 *Ley N° 30287*. Ley de prevención y control de la tuberculosis en el Perú. Lima, 13 de diciembre.

1996 *Ley N° 26636*. Ley Procesal del Trabajo. Lima, 21 de junio.

1996 *Ley N° 26626*, Encargan al Ministerio de Salud la elaboración del Plan Nacional de Lucha contra el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el SIDA y las enfermedades de transmisión sexual. Lima, 19 de junio

1993 *Constitución Política del Perú*. Lima, 29 de diciembre.

1991 *Ley N° 27444*. Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima, 10 de abril.

CONSEJO DE EUROPA

1961 *Carta Social Europea*. Turín, 18 de octubre.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

2017 *Caso Lagos del Campo vs Perú*. San José, 31 de agosto.

- 2001 *Caso del Tribunal Constitucional vs Perú*. San José, 31 de enero.
- DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel
- 2011 *El contrato en general. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil*. Tres tomos. Segunda edición. Lima: Palestra Editores S.A.C
- ESPINOZA ESPINOZA, Juan
- 2010 *Acto jurídico negocial. Análisis doctrinario, legislativo y jurisprudencial*. Segunda edición. Lima: Gaceta Jurídica.
- FERRO DELGADO, Víctor
- 2015 “Estado actual de la estabilidad laboral en el Perú”. En VI CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Estabilidad en el Empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. Pp. 61-90.
- 2012 “La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista Derecho PUCP*, Lima, 2012, 68, pp. 471-493.
http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_068.html
- GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo
- 2011 “El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En ÁVALOS, Oxal y Leopoldo GAMARRA (coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. Pp. 147-192.
- GARCÍA TOMA, Víctor
- 2013 *Derechos Fundamentales*. Segunda Edición. Arequipa: Editorial Adrus S.R.L.
- GLEISS, María Emilie
- 1969 *La comprobación notarial de un hecho y el principio del debido proceso*. X° Congreso Internacional del Notariado Latino. Montevideo: [s.n.]
- GONZALES BARRÓN, Gunther Hernán
- 2015 *Derecho Registral y Notarial*. Tres volúmenes. Cuarta edición. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- 2012 *Derecho Registral y Notarial*. Dos volúmenes. Tercera edición. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- GONZÁLES HUNT, César
- 2009 “Estabilidad laboral: el estado de la cuestión”. En ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Actualidad del Derecho del Trabajo*. Lima: Grupo editorial arteidea E.I.R.L. Pp. 107-135.

GONZALES NIEVES, Orlando

2009 “La no discriminación en la extinción de la relación laboral”. En SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano – Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Segunda edición. Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 717-746.

MINISTERIO DE JUSTICIA

2010 *Decreto Supremo N° 010-2010-JUS*. Lima, 22 de julio.

2008 *Decreto Legislativo N° 1049*. Lima, 25 de junio.

1993 *Resolución Ministerial N° 010-93-JUS*. Lima, 8 de enero.

1992 *Decreto Ley N° 26002*. Lima, 26 de diciembre.

1984 *Decreto Legislativo N° 295*. Lima, 24 de julio.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

1997 *Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Lima, 21 de marzo.

1996 *Decreto Supremo N° 001-96-TR*. Lima, 24 de enero

MONROY GÁLVEZ, Juan

2009 *Teoría General del Proceso*. Tercera edición. Lima: Communitas.

MURILLO CHÁVEZ, Javier

2014 “La pretensión como límite del IURA NOVIT CURIA y su aplicación práctica”. *IUS 360*. Lima. Consulta: 3 de marzo de 2020.

<https://ius360.com/publico/procesal/la-pretension-como-limite-del-iura-novit-curia-y-su-aplicacion-practica/>

NEVES MUJICA, Javier

2012 *Introducción al Derecho del trabajo*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

1987 “La estabilidad laboral en la Constitución”. *THĒMIS-Revista De Derecho*. Lima, 1987, 9, pp. 28-32.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10705/11188>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1982 *Convenio 158, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra, 22 de junio.

1982 *Recomendación 166, Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra, 22 de junio.

1958 *Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Ginebra, 25 de junio.

1944 *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*. Filadelfia, 10 de mayo.

ORTIZ RIVAS, Hernán

1993 *Ética Notarial*. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez C. Ltda.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

2020 Expediente de Casación Laboral N° 14019-2018 Lambayeque. Sentencia: 9 de enero de 2020.

2019 Expediente N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09. Sentencia: 10 de junio de 2019

2019 Expediente de Casación Laboral N° 5662-2017 Lambayeque. Sentencia: 15 de mayo de 2019.

2018 Expediente de Casación Laboral N° 17573-2016 Lambayeque. Sentencia: 13 de marzo de 2018.

2016 Expediente de Casación Laboral N° 7515-2014 Lima. Sentencia: 10 de mayo de 2016.

2016 Expediente de Casación Laboral N° 9019-2015 Lima. Sentencia: 8 de abril de 2016.

PEREZ REY, Joaquín

2004 *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Editorial Trotta S.A.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE)

Diccionario panhispánico de dudas. Consulta: 9 de marzo de 2020.

<https://dle.rae.es/enmendar>

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo

2007 *Derecho Constitucional del Trabajo. Relaciones de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

SENISSE ANAMPA, Carlos Alberto

2013 “El principio de suplencia por queja deficiente”. *Gaceta Procesal Constitucional*. Lima, 2013, 21, pp. 15 - 22.

SOLTAU, Sebastián y Alfonso HIGA

2015 “El despido fraudulento por violencia moral o intimidación”. En VI CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Estabilidad en el Empleo, fiscalización laboral*,

jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L. Pp. 415-424.

TABOADA CÓRDOVA, Lizardo

2002 *Nulidad del acto jurídico*. Segunda edición. Lima: Grijley E.I.R.L.

TAMBINI ÁVILA, Mónica

2014 *Manual de Derecho Notarial*. Tercera edición. Lima: Pacífico Editores S.A.C.

TORRES VÁSQUEZ, Aníbal

2007 *Acto jurídico*. Tercera edición. Lima: IDEMSA.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge

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

2005 “Vicisitudes del Contrato de Trabajo”. *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica, pp. 495-573.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1a577b8046e0f8358ac38b44013c2be7/Tema+I.+El+Despido+Fraudulento+que+requiere+Prueba.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a577b8046e0f8358ac38b44013c2be7>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2013 Expediente N° 01568-2013-PA/TC. Sentencia: 15 de julio de 2013.

2012 Expediente N° 03920-2011-PA/TC. Sentencia: 17 de setiembre de 2012.

2011 Expediente N° 02726-2011-PA/TC. Sentencia: 7 de octubre de 2011.

2011 Expediente N° 2148-2010-PA/TC. Sentencia: 31 de enero de 2011.

2008 Expediente N° 579-2008-PA/TC. Sentencia: 5 de junio de 2008.

2005 Expediente N° 0206-2005-PA/TC. Sentencia: 28 de noviembre de 2005.

2003 Expediente N° 976-2001-AA/TC. Sentencia: 13 de marzo de 2003.

2002 Expediente N° 1124-2001-AA/TC. Sentencia: 11 de julio de 2002.

VIDAL RAMÍREZ, Fernando.

2011 *El acto jurídico*. Octava edición. Lima: Gaceta Jurídica.

VIDAL SALAZAR, Michael

2009 “La Constitución, su contenido laboral y la delimitación del mismo mediante la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (el caso del derecho al trabajo y la adecuada protección contra el despido arbitrario)”. En MEJÍA, Renato y otros (coordinadores). *Estudios de Derecho del*

Trabajo y de la seguridad social - Libro homenaje a Javier Neves Mujica.
Lima: Grijley E.I.R.L. Pp. 77-100.

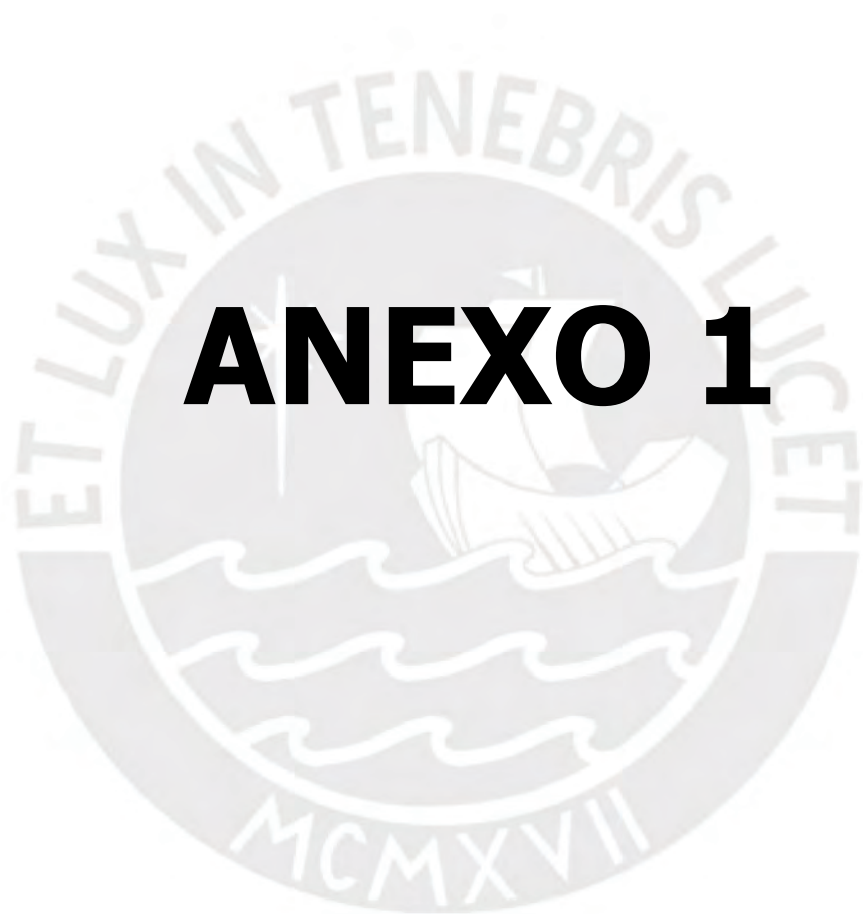
VILLAVICENCIO CÁRDENAS, Miguel
2009 *Manual de Derecho Notarial.* Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

VINATEA RECOBA, Luis.
2004 “La <<Adecuada Protección Procesal>> contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2013 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano”. *Derecho & Sociedad.* Lima, 2004, 23, pp. 105-113.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/16853>

VI. ANEXOS

ANEXOS PRINCIPALES	
Anexo 1:	Demanda interpuesta por el Sr. Rojas contra Pluspetrol, junto con los anexos, presentada el 4 de abril de 2007.
Anexo 2:	Escrito de subsanación de demanda, presentado el 15 de mayo de 2007.
Anexo 3:	Contestación de la demanda presentada por Pluspetrol, junto con los anexos, de fecha 8 de agosto de 2007.
Anexo 4:	Escrito de cumplimiento de mandato presentado por Pluspetrol, en el que se adjunta el perfil del puesto del cargo “Supervisor de Producción”, de fecha 21 de setiembre de 2007.
Anexo 5:	Sentencia de primera instancia, de fecha 26 de marzo de 2009, emitida por el Juzgado.
Anexo 6:	Recurso de apelación de sentencia, interpuesto por el Sr. Rojas el 14 de abril de 2009.
Anexo 7:	Sentencia de segunda instancia, de fecha 21 de agosto de 2009, emitida por la Sala.
Anexo 8:	Acta de la audiencia única llevada a cabo el 26 de noviembre de 2009.
Anexo 9:	Escrito de téngase presentado por el Sr. Rojas el 2 de diciembre de 2010, en el que precisa su petitorio.
Anexo 10:	Resolución N° 24, de fecha 4 de diciembre de 2009, en el que el Juzgado requiere al Sr. Rojas que cumpla con precisar el petitorio, por última vez.
Anexo 11:	Escrito de subsanación, presentado por el Sr. Rojas, en el que precisa su petitorio por segunda vez.
Anexo 12:	Escrito presentado por Pluspetrol el 22 de marzo de 2010, en el que formula nulidad contra la Resolución N° 24.
Anexo 13:	Resolución N° 28, de fecha 26 de abril de 2010, mediante la cual se declara la nulidad de la Resolución N° 24 y el archivo de los actuados.
Anexo 14:	Recurso de apelación de auto, presentado por el Sr. Rojas el 26 de abril de 2010.
Anexo 15:	Resolución S/N, de fecha 26 de enero de 2011, emitido por la Sala, mediante la cual se declara nula la Resolución N° 28.
Anexo 16:	Resolución N° 32, de fecha 30 de marzo de 2011, mediante la cual el Juzgado corre a traslado a Pluspetrol con el escrito de subsanación de demanda.
Anexo 17:	Escrito de absolución de traslado, presentado por Pluspetrol el 19 de abril de 2011.

Anexo 18:	Sentencia de primera instancia, de fecha 14 de setiembre de 2011, emitida por el Juzgado.
Anexo 19:	Recurso de apelación de sentencia, presentado por el Sr. Rojas el 5 de octubre de 2011.
Anexo 20:	Sentencia de segunda instancia, de fecha 2 de marzo de 2012, emitida por la Sala.
Anexo 21:	Recurso de casación interpuesto por el Sr. Rojas el 15 de mayo de 2012.
Anexo 22:	Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 5283-2012 Lima, con fecha 9 de noviembre de 2013.
Anexo 23:	Sentencia de segunda instancia, de fecha 27 de enero de 2015, emitida por la Sala.
Anexo 24:	Recurso de casación interpuesto por Pluspetrol el 23 de marzo de 2015.
Anexo 25:	Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 7250-2015 Lima, con fecha 9 de noviembre de 2015.
Anexo 26:	Sentencia de segunda instancia, de fecha 28 de abril de 2017, emitida por la Sala.
Anexo 27:	Recurso de casación interpuesto por el Sr. Rojas el 20 de junio de 2017.
Anexo 28:	Sentencia recaída en la Casación Laboral N° 18197-2017 Lima, con fecha 27 de junio de 2018.
ANEXOS COMPLEMENTARIOS	
Anexo 29:	Informe sobre Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F, de fecha 18 de julio de 2007
Anexo 30:	Resolución N° 053-2007-CNL-VN/JD, de fecha 19 de julio de 2007.
Anexo 31:	Acta de la audiencia única llevada a cabo el 7 de noviembre de 2007.
Anexo 32:	Escrito de cumplimiento de mandato, presentado por Pluspetrol el 7 de enero de 2008, en el que se adjunta una copia certificada de la carta de renuncia rota.
Anexo 33:	Escrito presentado por el Sr. Rojas el 5 de mayo de 2008, mediante el cual se adjunta el Informe de Actuaciones Inspectivas contenida en la Orden de Inspección N° 4020-2007.
Anexo 34:	Resolución N° 10, de fecha 7 de mayo de 2008, mediante la cual se requiere a Pluspetrol que presente la carta de renuncia original.
Anexo 35:	Acta de continuación de la audiencia única, llevada a cabo 17 de junio de 2008.
Anexo 36:	Resolución N° 17, de fecha 24 de noviembre de 2008, por medio de la cual se da cuenta que Pluspetrol no cumplió con presentar la carta de renuncia original.
Anexo 37:	Acta de audiencia única, llevada a cabo el 18 de mayo de 2011, en el que se requiere que Pluspetrol presente la carta de renuncia original.
Anexo 38:	Escrito de apelación de auto, presentado por Pluspetrol el 23 de mayo de 2011, en el que se menciona que ya se cumplió con presentar la copia certificada de la carta de renuncia.
Anexo 39:	Resolución N° 42, de fecha 8 de junio de 2011, en el que se menciona que se tomará en cuenta la conducta procesal de Pluspetrol al no haber presentado la carta original de renuncia rota.



ANEXO 1

EXPEDIENTE : N°
Especialista legal :
Cuaderno : Principal
Escrito : 01
Sumilla : Demanda de Impugnación de despido e Indemnización

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL LIMA.-

RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ, peruano, con D.N.I. N° 05281449, señalando
Con domicilio real en Jr. Canterac N° 361, Jesús María, y domicilio procesal en
Manuel Cuadros 116 Oficina 203, Lima, a usted atentamente digo:

PETITORIO:

Que, por derecho propio, recorro ante su Despacho para interponer **DEMANDA DE IMPUGNACIÓN DE MI DESPIDO ARBITRARIO-REPOSICIÓN Y COMO CONSECUENCIA LA INDEMNIZACIÓN POR EL REFERIDO CONCEPTO**, (Decreto Supremo N° 0039/TR, Arts. 38 y 76), en la suma de S/.148,800.00 nuevos soles, a la que se agregará mas los intereses legales, costas y costos procesales que se generen en ejecución de sentencia. Este pago por dicho concepto es independientemente a la Demanda de Pago de Beneficios Sociales que solicitaré en su oportunidad; y la dirijo contra la Empresa PLUSPETROL NORTE S.A. representada por don MARIO DE LA CRUZ GONZALES en su condición de Apoderado, quien deberá ser notificado en la Av. República Panamá 3055 Piso 6, San Isidro, Lima, a fin que su Despacho declare **SIN EFECTO LEGAL EL DESPIDO** generado mediante Carta de fecha 20 de febrero del 2007, que en cuyo mes me encontraba haciendo uso de mi goce vacacional, remitida por el citado representante legal, despido que me causa agravio y perjuicio y a mi familia constituida por mi cónyuge y mis hijos que dependen económicamente de mi persona, pido se admita a trámite la demanda y en su oportunidad se declare **FUNDADA** en todos sus extremos, ordenándose se deje sin efecto legal el despido y la inmediata reposición a mi centro de trabajo, bajo las mismas condiciones que venía desempeñándome como Supervisor del Area de Producción-Base de Pavayacu-Lote 8-Región de Loreto, hasta el 05-03-07 en que se produjo mi cese; y a consecuencia de ello, se ordene el pago de S/.148,800.00 por la aludida indemnización, por los términos y precisiones siguientes:

FUNDAMENTOS DE HECHO:

- 1.-Que, ingresé a laborar para la empresa PLUSPETROL NORTE S.A. el día primero de febrero del dos mil uno, en mi condición de empleado-Supervisor del Area de Producción, con un régimen de trabajo establecido de 14 días de labor en el campo incluidos domingos y feriados por 14 días de descanso, en forma continua e ininterrumpida, hasta el 05 de marzo del 2007, fecha en que se produjo mi cese en mi trabajo **-DESPIDO ARBITRARIO-**, percibiendo una remuneración mensual de S/.6,200.00 nuevos soles.
- 2.-Es el caso señor Juez, que el representante legal de mi empleadora utilizando coacción e intimidación me puso a la vista una carta redactada en forma unilateral, utilizando argumentos que no se ajustan a la verdad de los hechos ocurridos el 29 de diciembre del 2006 en la sede de mi centro de trabajo, puesto que el desempeño de mis funciones siempre los he realizado en la base de

PAVAYACU-TROMPETEROS, REGION-LORETO NORTE, sobre una supuesta renuncia voluntaria a mi centro de trabajo, pero el 19-02-07 en el despacho del apoderado de la empresa se ha dejado sin efecto dicha carta, lo rompió en pedazos lo arrojó al techo por los errores y contradicciones contenidas en ella, tales como : "... la misma que se hará efectiva el día 05 de marzo del 2006 ..".

3.-Prueba de ello, es que el mismo día 19-02-07 me ha remitido una carta notarial de pre-aviso N° PPN-RH-00119,, por el cual utilizando fundamentos falsos e inconsistentes relacionados con los hechos arriba indicados me comunica que he cometido una grave inobservancia del artículo 14° Párrafo 6° Reglamento Interno de Trabajo (RIT), grave incumplimiento de mis obligaciones de trabajo que hacen insostenibles mantener una relación laboral en la empresa, dentro de los seis días, he dado respuesta-descargo a dicha comunicación. Es decir hace referencia a una norma de violación al RIT que no tiene injerencia ni guarda relación con el hecho ocurrido.

4.-La causal de falta grave que alude, no está probado, no se advierte animus-voluntad de causar daño contra la Empresa, por el solo hecho de haber viajado el día 29-12-06 en el TRANSTUR IV (de carga) acompañado con 12 personas algunos sin chaleco salvavida, con tal de cumplir con los objetivos y metas trazadas en el plan de comisión de servicios encomendados por mi centro de trabajo, desde la base de Pavayacu hasta la base de Trompeteros, Región Loreto Norte, puesto que la salida de la nave dependía directamente de la tripulación, ya que todo el personal esperaba ser trasladado via fluvial, ansiosos por reunirse con sus familiares en la ciudad de Iquitos para pasar las Fiestas de Fin de Año, entonces, la tripulación previa evaluación-prevención en salvaguarda de la integridad física de los citados pasajeros, optó por dar zarpe a la nave a las 5.30 a.m en plena luz del día y con buen clima, y no 4.50 a.m. en plena oscuridad y con neblina, como maliciosamente sostiene la empresa.

5.- Es importante precisar que PLUSPETROL NORTE S.A. ha contratado con terceros los servicios de las embarcaciones Transtur III y Transtur IV, el primero para el servicio de transportes de pasajeros y el segundo para el transporte de carga , pero en atención a los requerimientos operativos y oportunos se utilizan indistintamente ambas para transportar pasajeros y carga. En conclusión, el zarpe de la nave-TRANSTUR IV (DE CARGA), siempre ha estado a cargo de la empresa Corpesa porque la administración pertenece a terceras personas ajenas a Pluspetrol Norte S.A. no teniendo ninguna obligación respecto al cumplimiento y manejo de las normas referidas al transporte acuático, pero si es obligación de la empresa locadora que nos presta los servicios de las embarcaciones, conforme lo dispone la Ley 26620 y su Reglamento D.S.N° 028-DE/MGP. En mi condición de trabajador de la empresa me encuentro al servicio de la misma , y por consiguiente a cumplir mis obligaciones laborales, mas no a cumplir obligaciones que corresponden a otra empresa. En razón que las responsabilidades establecidas en la carta de pre aviso, por el cual supuestamente la empresa me despide corresponden a la tripulación de la nave previa investigación sumaria conforme lo establece el acotado Decreto Supremo y no a mi persona; en consecuencia, no me alcanza responsabilidad funcional . No es aplicable en mi caso el punto 6) del artículo 14 del RIT en cuanto a derechos y obligaciones del trabajador que señala textualmente: "... observar rigurosamente todas las medidas de seguridad para el buen manejo de las máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, cumpliendo con las exigencias que para tal efecto disponen las normas de seguridad e higiene en el trabajo ...", coligiéndose que la empresa, ha dado mala interpretación a dicha norma.

6.-Se debe tener en cuenta al resolver, que el Art. 28° del RIT, señala que el área de Recursos Humanos tiene a cargo un Libro Registro y Control respecto de amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de mis labores sin goce haber y despido de cada trabajador (file personal) si se tiene en cuenta, que el despido es la separación definitiva del trabajador que ha

incurrido en el supuesto de falta grave que contempla el ordenamiento legal vigente. La empresa tiene la obligación de exhibir el registro y control de las citadas medidas disciplinarias impuestas en mi contra.

7.-En el presente caso, la empleadora se basa para despedirme en una carta de supuesta renuncia rota, piezada y certificada ilegalmente, mas no aparece sello-firma de Recepción en Mesa de Partes que lo haya presentado a la Empresa en ninguna fecha. Asimismo, a través de la Notaria Ricardo Fernandini Barreda, el día 22-02-07 me hace llegar una carta que da respuesta a su propia carta redactada por la empleadora, mediante la cual se me exonera del plazo de ley supuestamente solicitada en dicha carta, y que se hará efectiva a partir del 05 de marzo del 2006. El día 26-02-07 he contestado dicha comunicación via notarial en los términos ahí consignados, enfatizando que no he presentado en mesa de partes de la empresa ninguna carta de supuesta renuncia.

8.-PLUSPETROL NORTE S.A. con fecha 19-02-07 por intermedio de la Notaria Fernandini Barreda, convencido que la citada carta de supuesta renuncia rota y en pedazos no surte los efectos legales opta por hacerme llegar una CARTA DE PRE AVISO DE SUPUESTO DESPIDO utilizando argumentos totalmente falsos sobre hechos ocurridos el 29-12-06, y lo tipifica como falta grave en el cumplimiento de mis obligaciones de trabajo, pero se refiere a la seguridad en el transporte fluvial, totalmente ajeno a mis funciones, y finalmente manifiesta que hacen insostenible mantener la relación laboral, concediéndome un plazo de 6 días para ejercer mi derecho de defensa.

9.-Es así, que la citada carta de pre aviso lo he contestado-descargo dentro del plazo otorgado precisando que la supuesta falta grave imputada en mi contra no se encuentra incurra en ninguno de los presupuestos laborales a que se refiere nuestro ordenamiento legal vigente, ya que expongo los hechos ocurridos en forma detallada, clara y precisa, careciendo de todo efecto el despido en mención, por tanto, me considero aún siendo trabajador de la empresa, pero me privan de tal derecho, consecuentemente se ha producido DESPIDO ARBITRARIO, y se debe tener en cuenta que en los procesos en que se ventile la impugnación del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios presentados por las partes, para poder determinar objetivamente la causa real que motivó el despido; por lo que solicito a su Despacho admitir a trámite la demanda, y en su oportunidad declararla FUNDADA la demanda en todos sus extremos.

10.-Por lo expuesto precedentemente, en mi condición de trabajador he cumplido con probar el supuesto despido de mi centro de trabajo, mientras que la empleadora no ha probado la causa del despido. -Despido Arbitrario-, y en consecuencia, corresponde y justifica pagarme la suma de ciento cuarenta y ocho mil nuevos soles, por la mencionada indemnización, de acuerdo a la liquidación siguiente:

Liquidación por Despido Arbitrario :

(D.S.Nº 0039/TR, Arts. 38 y 76): S/ 6,200 x 24 = S/. 148,800.00

Fecha de Ingreso: 01-2-01

Fecha de Cese: 05-03-07

Tiempo de Servicios : 6 años, 01 mes y cinco días

Cargo : Supervisor

Motivo de cese : Despido Arbitrario

Remuneración mensual: S/6,200.00

Total de Indemnización :

S/. 148,800.00

NOTIFICACIÓN A LA PARTE DEMANDADA:

A la parte demandada PLUSPETROL NORTE S.A., a través de su representante legal, se le deberá notificar en la Av. República de Panamá N° 3055 Piso 6 del distrito de San Isidro, Lima, donde se le hará llegar las notificaciones de Ley, tanto en el principal como en los incidentes que pudiesen generar, conforme lo señala el artículo 15 de la Ley Procesal de Trabajo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

-La Constitución Política del Perú, que incorpora los principios laborales en su artículo 24: prioridad en el pago de los beneficios sociales y remuneraciones del trabajador al que esta obligado el empleador.

-Artículo 26: El carácter irrenunciable de los derechos del trabajador .

-Decreto Legislativo N° 650: Compensación por Tiempo de Servicios C.T.S.-Remuneración Computable así como la Obligatoriedad en los pagos por tales conceptos terminada la relación laboral.

-Decreto Legislativo N° 713, Art. 22: Sobre vacaciones que ampara mi pretensión

-Ley 25139, Arts. 1, 34, y demás pertinentes sobre gratificaciones-remuneraciones insolutas no pagadas oportunamente, la obligación de abonarlo-de la relación laboral al trabajador le corresponde prestar sus servicios en condición de subordinación al empleador, y como contraprestación éste a pagar la remuneración correspondiente-Señala si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no demostrar ésta en juicio el trabajador tiene derecho a la indemnización establecida por Ley.

Decreto Supremo N° 01-96-TR.

-Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728, Art. 37: señala que el despido en el motivo alegado se deduce, quien lo acusa debe probarlo, mi parte ha cumplido con probar mediante las copias del documento de constatación y Acta de visita de Inspección Especial, la carta supuesta renuncia piezada y certificada por la Notaria Paino realizada a la empleadora por el Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la carta de supuesta renuncia al cargo, la carta de pre aviso que me remitió la empleadora .

-LEY 26636-NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

-LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL

-LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO

-TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

-CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

VIA PROCEDIMENTAL Y COMPETENCIA:

La presente causa será tramitada en la vía ordinaria laboral, de conformidad con lo preceptuado en el Art. 61 de la Ley 26636 Ley procesal de Trabajo vigente. Es competente para conocer y sustentarlo los Juzgados Especializados Laboral de Lima, conforme a lo previsto en el Art. 4) Inciso 2) Letra a) de la citada Ley.

MEDIOS PROBATORIOS:

Ofrezco como medios probatorios, los documentos siguientes:

1.-Copia simple del Oficio N° 004672-07-SDDDGAT-DPSC- del Ministerio de Trabajo remitida a la Comisaría de San Isidro a efectos de realizar la constatación policial del despido del 6-3-07.

- 2.-Copia certificada de la Ocurrencia-Constatación policial expedida por la Comisaría de San Isidro
- 3.-Copia simple de mis tres últimas Boletas de Pago e inclusive del mes de Febrero que estuve de vacaciones.Un movimiento-Banco Continental saldo de mis haberes enero y febrero 2007. Aviso de movimiento de vacaciones expedida por la empresa.
- 4.-Copia simple de la carta de supuesta renuncia al cargo, rota, piezada y certificada ilegalmente por la Notaria Paino, en la cual no se aprecia sello-firma de Recepción Mesa de Partes de la Empresa que pruebe su presentación: le entregó copia e informé al Inspector del Ministerio de Trabajo que estoy despedido de la empresa.
- 5.-Copia simple de la carta N° PPN-RH-07-0127 via notarial que acepta la exoneración del plazo de ley.
- 6.-Copia simple de la carta via notarial que el recurrente da respuesta a la carta que antecede de fecha 22-2-07.
- 7.-Copia de la carta de pre aviso fechada el 19-02-07 cuando estuve de vacaciones
- 8.-Copia simple Cuadro Incorporaciones y Ceses cursada por la empleadora a todas las sucursales a nivel nacional, en el cual aparece mi nombre como cesado de la empresa con fecha 6-02-07, en pleno periodo vacacional.
- 9.-Copia de la respuesta de la carta de pre aviso de fecha 26-02-07.
- 10.-Copia dirigida a la Notaria Paino solicitando informe sobre ilegal certificación de mi firma en dicha carta. Copia de carta expedida por el Notario Alfredo Paino Scarpati en respuesta a la misma, anexa la Factura 007 N° 0008957 de fecha 22-02-07.
- 11.Copia del cargo de la Denuncia Penal dirigida a la Fiscal Provincial Penal de Lima sobre ilegal certificación de firma en la citada carta.
- 12.- Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la Empleadora.
- 13.-El mérito de la EXHIBICIÓN del original de la carta de supuesta renuncia rota en pedruzos y certificada ilegalmente que es materia del despido. De igual forma, del respectivo Libro de Planillas que la empleadora acreditará fecha de inicio, cese, cargo, remuneraciones y otros beneficios. Asimismo, de mis Boletas de Pago para acreditar los extremos de la demanda y Libro de Registro de Medidas Disciplinarias que la empleadora exhibirá si me ha impuesto Amonestación verbal, Amonestación Escrita, Suspensión de labores sin goce de haberes y que no justifica el despido del actor, bajo apercibimiento de tenerse por ciertos los términos de la demanda, en caso de incumplimiento.
- 14-La declaración de parte que deberá absolver en forma personal el representante legal de la empresa, bajo apercibimiento de tener por absueltos en sentido afirmativo las preguntas del pliego.

ANEXOS DE LA DEMANDA:

- 1-A Copia de mi D.N.I.
- 1-B Copia simple del Oficio N° 004672-07-SDDDGAT-DPSC- del Ministerio de Trabajo remitida a la Comisaría de San Isidro a efectos de realizar la constatación policial del despido del 6-3-07.
- 1-C Copia certificada de la Ocurrencia-Constatación policial expedida por la Comisaría de San Isidro (SIMPLE)
- 1-D Copia simple de mis tres últimas Boletas de Pago e inclusive del mes de Febrero que estuve de vacaciones.Un movimiento-Banco Continental saldo de mis haberes enero y febrero 2007. Aviso de movimiento de vacaciones expedida por la empresa.
- 1-E Copia simple de la carta de supuesta renuncia al cargo, rota, piezada y certificada ilegalmente por la Notaria Paino, en la cual no se aprecia sello-firma de Recepción Mesa de Partes de la Empresa que pruebe su presentación: le entregó copia e informé al Inspector del Ministerio de Trabajo que estoy despedido de la empresa.

1-F Copia simple de la carta N° PPN-RH-07-0127 via notarial que acepta la exoneración del plazo de ley.

1-G Copia simple de la carta via notarial que el recurrente da respuesta a la carta que antecede de fecha 22-2-07.

1-H Copia de la carta de pre aviso fechada el 19-02-07 cuando estuve de vacaciones

1-I Copia simple Cuadro Incorporaciones y Cesos cursada por la empleadora a todas las sucursales a nivel nacional, en el cual aparece mi nombre como cesado de la empresa con fecha 6-02-07, en pleno periodo vacacional.

1-J Copia de la respuesta de la carta de pre aviso de fecha 26-02-07.

1-K Copia dirigida a la Notaria Palmo solicitando informe sobre ilegal certificación de mi firma en dicha carta. Copia de carta expedida por el Notario Alfredo Palmo Scarpati en respuesta a la misma, anexa la Factura 007 N° 0008957 de fecha 22-02-07.

1-L Copia del cargo de la Denuncia Penal dirigida a la Fiscal Provincial Penal de Lima sobre ilegal certificación de firma en la citada carta.

1-M Copia del Reglamento Interno de Trabajo de la Empleadora

1-N El mérito de la EXHIBICIÓN del original de la carta de supuesta renuncia rota en pedazo y certificada ilegalmente que es materia del despido. De igual forma, del respectivo Libro de Planillas que la empleadora acreditará fecha de inicio, cese, cargo, remuneraciones y otros beneficios. Asimismo, de mis Boletas de Pago para acreditar los extremos de la demanda y Libro de Registro de Medidas Disciplinarias que la empleadora exhibirá si me ha impuesto Amonestación verbal, Amonestación Escrita, Suspensión de labores sin goce de haberes y que no justifica el despido del actor, bajo apercibimiento de tenerse por ciertos los términos de la demanda, en caso de incumplimiento.

1-O Un sobre que contiene la declaración de parte que deberá absolver en forma personal el representante legal de la empresa, bajo apercibimiento de tener por absueltos en sentido afirmativo las preguntas del pliego.


PRIMER OTROSI DIGO: Que, designo como mi abogada defensora a la doctora Gladi Rojas Saavedra, con Registro CAL 18303, quien autoriza la presente, y se tenga por señalado el domicilio procesal que se señala en la parte introductoria, a quien le otorgo poderes-facultades para que me represente en el presente proceso. Asimismo, los poderes generales y especiales previstas en los artículos 74° y 75° del Código Procesal Civil, y declaro estar instruida de los poderes que otorgo y sus alcances.

SEGUNDO OTROSI DIGO.-Que, acompaño copias suficientes de la demanda y recaudos para notificar a la parte demandante.

Por tanto:

Pido a usted señor Juez, admitir a trámite la demanda y en su oportunidad se declare **FUNDADA** la demanda en todos sus extremos, por ser de justicia.

Lima, 28 de marzo del 2007


GLADI ROJAS SAAVEDRA
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 18303

Fo. 56


RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
DNI: 05281449

1-B

OFICIO N° 004672-2007-SDDGAT-DPSC
Lima, 06 de MARZO del 2007



Señor
Jefe de la Comisaría de SAN ISIDRO
Presente.-

El abogado que suscribe tiene el agrado de dirigirse a Usted a fin de solicitarle, que por encargo del Sub-Director (a) de la Sub-Dirección de Defensa Gratuita y Asesoría al Trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se realice la constatación policial del señor (a)
ROJAS RODRIGUEZ RAFAEL,
identificado con D.N.I. N° 05281449 a fin que se de cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 45° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, en el domicilio del empleador,
PLUSPETROL NORTE S.A.
ubicado en AVENIDA REPUBLICA DE PANAMA 3055 SAN ISIDRO

Para que se pueda velar adecuadamente por los derechos del recurrente, resultando indispensable que se verifique los siguientes puntos, *tomando las declaraciones de ambas partes:*

1. Que, la persona con la que se verifica la información proporcionada por el recurrente, debe ser el empleador o quien tiene la facultades directivas suficientes para representarlo. Siendo necesario consignar sus Generales de Ley y el cargo que se desempeña en el centro de trabajo.
2. La Razón Social, debidamente identificada con su Registro Unico de Contribuyente (R.U.C.); en caso de ser persona natural: Nombres y Apellidos completos y su documento de identidad D.N.I. Si tiene contrato de trabajo o de otra naturaleza con el recurrente.
3. Precisar fecha de ingreso y cese en el trabajo del recurrente.
4. Establecer el monto de la remuneración percibida por el recurrente, así como, los conceptos que se le adeudan a la fecha de cese. Precisar montos.
5. Señalar el motivo del fin de la relación laboral.
6. Especificar horario de trabajo, jefe inmediato, lugar de trabajo, cargo ó tareas desempeñadas.
7. *Manifestación del recurrente, detallar su fecha de ingreso y fecha de cese, remuneración, cargo que desempeñaba, jornada y horario de trabajo, motivo del cese, y señalar los periodos que se le adeudan.*

Por lo que ruego que en la ocurrencia, se recoja lo anteriormente señalado.
Sin otro particular.

Atentamente,

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

DRA. AREPABITA CUEVA CABALLERO
ABOGADA CONSULTORA



Verificar inmediatamente y regresar con el Parte Policial bajo responsabilidad del usuario.

Se adjunta Especie Valorada Banco de la Nación S/ 300 (Tres y 00/100 nuevos soles)

05 FEB 07 Constatación policial efectuada. El Sr. PABLO
 15/10/1945 la hora y fecha indicadas por orden superior
 fecha 06 MAR 2007 y a solicitud del Sr. RAFAEL
 I. GONZALEZ, DNI 05281419 y con domicilio
 de Constancia a la R. República de Panamá #
 Constancia laboral en el lugar al presentarse
 GONZALEZ y PABLO, PABLO, con domicilio
 en R. República de Panamá # 3055 52. PABLO
 y PLUS PERAZO NORTE S.A. con RUC 2050
 01 FEB 2001 y año 05 MAR 2007, para ser
 que se acuerda por liquidación el monto de
 por determinar los montos a pagar en mayo,
 para el mes de voluntario, mostrando un
 error de 07:00 A 17:30 HRS con 0130 HRS de
 TASA y WILFREDO ZAFRA, por labor en
 que por cargo era de Supervisor de Producción
 ingresó a laborar 01 FEB 2001 y año 05 MAR
 cuando por parte suya se desamparó a
 16 HRS y a disposición por 24 HRS del día
 por 14 días de descanso, en febrero de 0500 A
 de acuerdo por beneficios sociales de acuerdo
 a solicitud del Sr. Apoderado de la empresa, el
 presente.

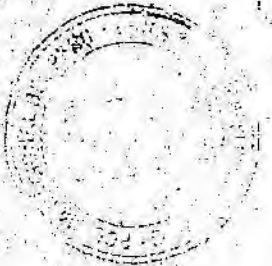
DNI 016140
 Quiéramos Aguirre Edgar, de acuerdo por acuerdo
 a pedido del Sr. 004672-2007, SPO007- DISE. de
 ROJAS RODRIGUEZ, #7 San Martín, Panamá
 en R. Constancia # 361 Jesús María, el presente
 30/5 San Martín, a fin de realizar con constancia
 atendida por el Sr. MARIO JAVIER DE LA CRUZ
 de un sueldo, DNI 01798454 y con domicilio
 manifestado por la empresa, por el Sr. PABLO
 134, que al recurrente ingresó a laborar el
 remuneración era de 6,200 Nuevo por el mes,
 1515.09 puntos por beneficios sociales utilidad
 por el retiro del fin de relación laboral e
 carta de renuncia en febrero que el horario
 regular, por su jefe inmediato fue el Sr. HENRY
 PANGLOSS, quien a su vez fue el Sr. HENRY
 en febrero 5. El recurrente manifiesta que
 2007, que su remuneración era de 6,200
 Supervisor del área norte (Parapac), con jornada
 regular de 14 días laborales en campo y
 21:00 HRS, que fue despedido por falta grave, por
 a la empresa por parte de acuerdo, se hace constar el
 monto que atende por la presente de

CERTIFICACION

QUE EL DISEÑO QUE SE PRESENTA A LA VISTA
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 de 03 de MAR 2007



OF-100624
 JUAN MARTINO GARCIA
 MAJOR PNP
 JEFE DE ADMINISTRACION



30651692
 JUAN MARTINO GARCIA
 MAJOR PNP

1-C

PLUSPETROL NORTE (S.A.)
BOLETA DE REMUNERACIONES : SUELDOS

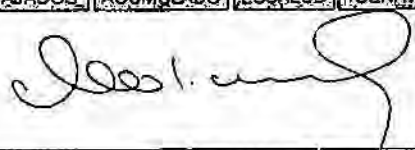
1-0

001079	Rojas Rodriguez, Rafael				05281449	47	P	Supervisor de Producción		
Código	Nombre	Edad	Cat.	Cargo						
6,200.00	01/02/2001	01/02/2007	02/03/2007	5909121RARRR007	218031RRR5	Del	01/02/2007	Al	28/02/2007	
Sueldo Básico	Fecha Ingreso	Vacaciones	Seguro Social	Cód. AFP	UN	Fecha Pago	26/02/2007			

GANANCIAS		DEDUCCIONES		SALDOS	
Concepto	Monto	Concepto	Monto	Restado/Adelanto	
Asignación Familiar	50.00	Adelanto Vacaciones		9,142.21	
Bono Vacacional	6,249.60	Plan Solidario		40.00	
Vacaciones	6,200.00	Adelanto Bono Escolar		600.00	
Movilidad	30.00	Cooperativa San José		483.00	
Bono Escolar	1,000.00	Coop. PetroPerú		286.70	
		Plan de Salud Padres		172.80	
		Impuesto a la Renta		882.50	
		AFP Aporte Obligatorio 10%		1,249.96	
		AFP Seguro Invalidez y Supervivencia		59.32	
		AFP Comisión Porcentual		187.49	
TOTAL GANANCIAS	13,529.60	TOTAL DESCUENTOS	13,103.98		0.00

Horas Extras	Inasiste	Días	Horas	Imp. Bontas	Imp. Bontas	Aportes Patronales	425.62
0	0	30	240	1,752.50	843.72	0.00	65.00
1.25	1.35	2.0	DIAS TRABAJADOS	ACUMULADO	ESSALUD	SENATI	TOTALS
							NETO A PAGAR

Acumulativo
REGIMEN



PLUSPETROL NORTE S.A.



FIRMA DEL EMPLEADO

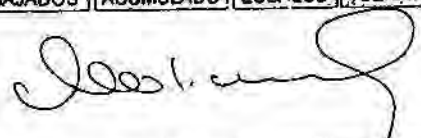
PLUSPETROL NORTE S.A.
BOLETA DE REMUNERACIONES : SUELDOS

001079	Rojas Rodriguez, Rafael		05281449	47	P	Supervisor de Producción		
Código	Nombre		C.E.	Edad	Cat.	Cargo		
6,200.00	01/02/2001		5909121RARRR007	218031RRRAR5		Del	01/12/2006	Al 31/12/2006
Sueldo Básico	Fecha Ingreso	Vacaciones	Nº Seguro Social	Cód. AFP	UN	Fecha Pago	29/12/2006	

GANANCIAS		DEDUCCIONES		SALDOS
Concepto	Monto	Concepto	Monto	Préstamo/Adelanto
Sueldo	6,200.00	Adelanto de Movilidad	30.00	
Asignación Familiar	50.00	Plan Solidario	60.00	
Gratificación Ley 25139	6,250.00	Cooperativa San José	484.50	
Movilidad	30.00	Coop. PetroPerú	66.50	
		Adelanto de Gratificación	4,987.06	
		Plan de Salud Padres	172.80	
		Impuesto a la Renta	1,031.66	
		AFP Aporte Obligatorio 10%	1,250.00	
		AFP Seguro Invalidez y Supervivencia	59.45	
		AFP Comisión Porcentual	187.50	
TAL GANANCIAS		12,530.00	TOTAL DESCUENTOS	8,329.47
				0.

Horas Extras	Inasiste.	Días	Horas	Imp. Renta	Aportes Patronales			4,200.53		
0	0	0	30	240	15,175.19	843.75	0.00	0.00	65.00	908.75
1.25	1.35	2.0	DIAS	TRABAJADOS	ACUMULADO	ESSALUD	SENATI	IES	SCTR	TOTAL

Acumulativo
REGIMEN



PLUSPETROL NORTE S.A.



FIRMA DEL EMPLEADO

**MIMENIO Y SALDO AL DIA DE LA FECHA
CONTIAHORRO**

TITULARES:
ROJAS RODRIGUEZ RAFAEL

CALLE ROSA MERINO /PSJE VERSALLES M2 1 LT 1
CDRA 16 YAYARI
IQUITOS MAYNAS LORETO
PERU 0301

MONEDA: NUEVOS SOLES DNI 05281449

F.OPER	CONCEPTO	F.VALOR	CARGOS	ABONOS	ITF
	SALDO ANTERIOR			2.306,52	
31-12	RET.CO.B24 BANCO DE MEDO. RISSO	31-12	620,00		
31-12	RET.CO.B24 BANCO VERSALLES	31-12	160,00		
31-12	MANTENIMIENTO 0380 1443 3218 DIC-06 MED.	31-12	3,60		
02-01	RET.CO.B24 BANCO DE MEDO. RISSO	02-01	1.060,00		
02-01	SEG. 03014006549801 ACTIVO	02-01	1,80		
02-01	P.F.P. 001103019600545578 18 PRESTAMO	02-01	342,26		
02-01	COBRO AUT TO. CREDITO0301-5001134602 0052	02-01	120,85		
30-01	A/HABERES 78 PLUSPETRO. NORTE S.A. BANCA	30-01		3.450,00	0,01
30-01	A/HABERES 78 PLUSPETRO. NORTE S.A. BANCA	30-01		9.142,21	
30-01	RET.CO.B24 BANCO BOVEDA CTRAL	30-01	1.900,00		
30-01	SEG. 03014000423205 ACTIVO	30-01	14,60		
30-01	IMP.OP. USD 4,50 T.C. 3,2450	30-01		14,60	
30-01	SEG. 03014000423191 ACTIVO	30-01		14,60	
30-01	IMP.OP. USD 4,50 T.C. 3,2450	30-01		14,60	
30-01	COBRO AUT TO. CREDITO0301-5001134602 0052	30-01	14,77		
30-01	RET.CO.B24 BANCO JESUS MARIA	30-01	1.900,00		
30-01	PAGO DE SER. L 00-01261223 ENE13 JESUS	30-01	41,62		
30-01	IMP.OP. USD 12,64 T.C. 3,2450	30-01		21,56	
30-01	SEDAPAL CONT.30751274 JESUS MARIA	30-01		20,50	
30-01	SEDAPAL CONT.25507252 JESUS MARIA	30-01		201,07	
30-01	PAGO DE SER. T 00-4726354 ENE13 JESUS M	30-01		2,375,86	
30-01	RETIRO EN EFECTIVO CON TARJETA Y CLAVE 2	30-01		0,44	
30-01	ABONO INTERESES GANADOS	30-01			
	TOTALES				
	ITF POR CARGOS		0,01		
	ITF POR ABONOS		0,00		
	ITF POR DEVOLUCIONES		0,00		
	ITF POR PAGOS		6,00		

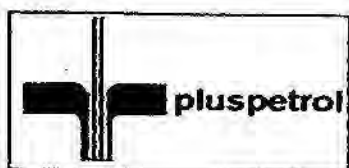
CODIGO CUENTA INTERBANCARIA (CCI)	BANCA POR TELEFONO 595-0000	SALDO A NUESTRO FAVOR	SALDO A SU FAVOR
001 301 000200339750 92	BANCA POR INTERNET www.bbvacontinental.com		2.085,76

EN CASO DE RECLAMO SOBRE OPERACIONES SEÑALADAS EL CLIENTE PODRA RECURRIR INDISTINTAMENTE A LAS SIGUIENTES INSTANCIAS:
1. SERVIDOR DE ORDENES 2. SERVIDOR POR TELEFONO 595-0000-PROVINCIA 3. DEFENSORIA DEL CUENTE FINANCIERO DE ASESORIA 4. PLATAFORMA DE ATENCION AL USUARIO
DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCA Y SEGUROS S/INDEFENSA

**ELIGE LA TOYOTA 4X4 QUE PREFIERAS.
LLEVATELA A UNA SUPER TASA DE 6.90% TEA EN SOLES O DOLARES Y
CON LAS MEJORES CONDICIONES DE FINANCIAMIENTO.
BASE 360 DIAS. (VER FOLLETO ADJUNTO).**

POSIAMOS VERIFIQUE LA INFORMACION CONTENIDA EN ESTE ESTADO DE CUENTA. SI TIENE ALGUNA OBSERVACION AL RESPECTO DE SOLICITAMOS SE PONGA EN CONTACTO CON NOSOTROS DENTRO DE
LOS 15 DIAS CALENDARIO SIGUIENTES A LA RECEPCION DE ESTE DOCUMENTO EN CASO CONTRARIO GAREMOS POR CONFORMES LOS CARGOS Y ABONOS ADENAS DE APROBADO EL SALDO INDICADO

OFICINA	FECHA	CODIGO DE CUENTA		HOJA
OF. IQUITOS	31-01-2007	ENTIDAD / OFICINA	CUENTA	D.C.
		0011 0301	0200339750	98



AVISO DE MOVIMIENTO DE VACACIONES

LOCALIDAD **TROMPETEROS**

FECHA **08 01 200**

I- DATOS DEL TRABAJADOR

CODIGO	FECHA INGRESO			NOMBRE	CATEGORIA		
001079	01	02	2001	RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ			

GERENCIA	SUPERINTENDENCIA	SECCION
CAMPO	PRODUCCION	

II- DESCANSO O COMPENSACION VACACIONAL

PERIODO PENDIENTE	FECHA INICIO			FECHA TERMINO			DIAS DE DESCANSO	DIAS PAGADOS
	01	02	07	02	03	07		
2006-2007	01	02	07	02	03	07	30	30

III- OBSERVACIONES :

PREPARADO POR :	APROBADO POR :	RR. II. CAMPO :	DPTO. COMPENSACION Y BENEFICIOS
Luis Sandoval N	Henry Jara V.		
FECHA : 08/01/07	FECHA :	FECHA :	FECHA:

San Isidro, 20 de febrero de 2007

Señores
Pluspetrol Norte S.A.
Presente.

Por medio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria al cargo que venia desempeñando en la empresa, la misma que se hará efectiva el día 5 de marzo de 2006.

Solicito ser exonerado del plazo de ley y efectuar la liquidación de los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo a ley.

Sin otro particular me despido de ustedes.

Atentamente,

Rafael Rojas Rodriguez
DNI 05281449

CONFIRMO QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE
CORRESPONDE A RAFAEL ROSA
RODRIGUEZ

IDENTIFICADO CON DNI 05281449
SOLAMENTE REALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO
LIMA, 20 FEB. 2007



ALFREDO PAINO SCARPATI
Notario de Lima

NOTARIA PAINO
AV. ARAMBURU 688 LIMA 34
CENTRAL TELEFONICA 422-0330



17
Pluspetrol Norte S.A.
Av. República de Panamá 3055 Piso 8 - San Isidro
Lima - Perú
Telf.: (51-1) 411-7100
Fax : (51-1) 411-7117

PPN-RH-07-0127

San Isidro, 20 de febrero de 2007

Señor
Raíael Rojas Rodriguez
Jr. Gral. Canterac 361
Fundo Oyague
Jesús María


De nuestra mayor consideración:

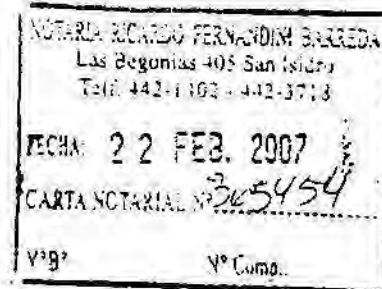
Damos respuesta a su carta de renuncia voluntaria de fecha 20 de febrero de 2007, mediante la cual nos solicita se le exonere del plazo de ley y que se haga "efectiva el 5 de marzo de 2006" (sic).

Al respecto, por medio de la presente le informamos que aceptamos la exoneración solicitada y aprovechamos la oportunidad para corregir el error material de su carta de renuncia y precisar que la fecha de su cese será el día 5 de marzo del 2007, luego de su actual goce vacacional.

Agradeceremos acercarse oportunamente a nuestras oficinas a cobrar sus beneficios sociales de ley.

Atentamente.


Mario De la Cruz Gonzales
Aprobado



Leídos 22/02/2007

CARTA NOTARIAL No. 200918-07 26 FEB. 2007 NOTARIA DEL POZO VALDEZ
--

CARTA NOTARIAL

Lima,,23 de Febrero del 2007.

Señores:
 PLUSPETROL NORTE S.A.
 Atn. Sr. Mario De la Cruz.
 Av. República de Panamá Nro. 3055 Piso 6
San Isidro.-

Habiendo recibido con sorpresa la carta notarial Nro. 365454 de fecha 22 de Febrero, en la cual me manifiestan que aceptan mi carta de renuncia, hago presente que dicha comunicación fue dejada sin efecto, por lo que no tiene validez, ni trascendencia alguna, ya que a la fecha no he formulado ni redactado , ni enviado ninguna renuncia.



.....
~~RAFAEL REJAS RODRÍGUEZ.~~
 DNI. Nro.05281449
 Jr. General Canterac Nro. 361- Fundo Oyague- Jesús

María.

Enrique Maresca Falcon
 ABOGADO
 Reg. C. Ab. 7472

Recibido
[Signature]
 26/02/07



1-H
Pluspetrol Norte S.A.
Av. República de Panamá 3055 Piso 8 - San Isidro
Lima - Peru
Telf : (51-1) 411-7100
Fax : (51-1) 411-7117

PPN-RH-07-0119

Señor :
Rafael Rojas Rodríguez
Jirón General Canterac 361 Fundo Oyague
JESÚS MARIA

San Isidro, 19 de febrero de 2007

NOTARIA RICARDO FERNANDINI BARRERA	
Las Begonias 403 San Isidro	
Tel: 442-1402 - 442-1718	
FECHA	19 FEB. 2007
CARTA NOTARIAL	345152
Nº	Nº Comp.

Mediante la presente le comunicamos que, luego haber concluido las investigaciones realizadas sobre los hechos ocurridos en las primeras horas del día 29 de diciembre último, y de evaluar su carta de fecha 22 de enero de 2007, dirigida a nuestro Gerente de Producción, hemos determinado su responsabilidad en el irregular viaje de la embarcación fluvial Transtur IV, en la ruta Pucacuro-Trompeteros, que originó la temeraria exposición de sus 15 ocupantes y que puso en grave riesgo su seguridad.

Como es de su conocimiento, el día 28 de diciembre de 2006 en horas de la noche en las oficinas de Logística ubicada en nuestra Bateria 5 - Pavayacu, se confeccionó el programa de transporte de pasajeros por vía fluvial para el día siguiente, estableciéndose dos viajes en la ruta Pucacuro - Trompeteros, con el deslizador Transtur III, toda vez que había 33 pasajeros; igualmente se estableció el desplazamiento del deslizador Transtur IV en la misma ruta, vacío, el mismo que traería víveres desde Trompeteros hacia Pavayacu. Este programa lo prepararon el Sr. Gil Pezo y el Sr. Edson Soto, por parte de Pluspetrol y de la contratista Corpesa, respectivamente, como usual y cotidianamente lo realizan en el ejercicio de sus respectivas funciones.

Al término de la reunión mencionada, el Sr. Pezo señaló que Corpesa sólo debería ocuparse de despachar el Transtur III y que él despacharía el deslizador Transtur IV, que es sólo para transporte de carga (no tiene asientos ni dispone de chalecos salvavidas).

Al día siguiente, el Sr. Edson Soto llegó a la bahía Pucacuro a las 5.30 a.m. y preguntó al Vigilante de la Bahía de Pucacuro por el Transtur IV, ya que no lo observa acoderado, respondiendo el Vigilante que la nave había partido hacia Trompeteros a las 4.50 a.m. aproximadamente, con 15 pasajeros, incluyendo su persona (ver relación en el anexo), aún oscuro y con densa neblina, a pesar de las advertencias que el mencionado vigilante le hizo a usted conforme menciona en el documento adjunto.

El referido viaje se realizó contraviniendo normas y disposiciones para transporte fluvial de pasajeros, que usted en su condición de Supervisor de Producción Pavayacu tenía la obligación de cumplir y hacer respetar. Entre otras, destacamos las siguientes:



1. No se obtuvo la aprobación correspondiente para un viaje de pasajeros fuera de rutina, habiendo usted tomado la decisión de viajar unilateralmente, privilegiando su interés personal por salir del campo en desmedro de la seguridad que es un valor que, como usted conoce, tiene la más alta prioridad para nuestra empresa.
2. La hora de zarpe fue mucho antes de las 6:00 a.m. (4:50 a.m.) y en condiciones climáticas inadecuadas (oscuro y con neblina).
3. La embarcación no estaba dispuesta para transporte de pasajeros pues no tenía asientos, lo cual constituye una grave irregularidad.
4. La embarcación no contaba con chalecos salvavidas, los mismos que deben usarse obligatoriamente en toda la travesía.

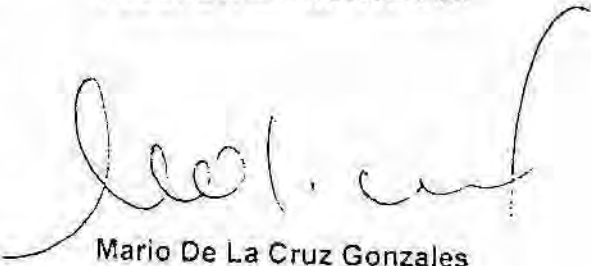
Las faltas anotadas, reconocidas por usted en documentos adjuntos, tipifican claramente el grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo en tareas que son inherentes a sus deberes esenciales, y en particular, las referidas a la seguridad en el transporte fluvial, y hacen insostenible mantener la relación laboral, estando esta falta comprendida dentro de los alcances de falta grave precisada en la parte pertinente del inciso a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL ("incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral").

Vuestra actuación constituye también una grave inobservancia a nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT), el mismo que en su Artículo 14, Párrafo 6to., indica que es una obligación de nuestros trabajadores: " Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad para el buen manejo de las máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, cumpliendo con las exigencias que para tal efecto disponen las normas de seguridad e higiene en el trabajo." Al respecto, dicha violación al RIT también implica la configuración de una falta grave de acuerdo a lo previsto en el inciso a) del referido Art. 25 de la LPCL.

Las faltas graves referidas, nos obligan a cursarle la presente para que, dentro del plazo de 6 días naturales de recibida, proceda usted a ejercer su derecho de defensa de los cargos que se le imputan, tal como lo prevé el Art. 31 de Ley antes mencionada.

Agradeceremos dirigir su respuesta a la siguiente dirección: Pluspetrol Norte S.A. Av. República de Panamá 3055 Piso 6 San Isidro, a la atención del Sr. Mario De La Cruz.

PLUSPETROL NORTE S.A.



Mario De La Cruz Gonzales
Apoderado

Relación de pasajeros de la embarcación TRANSTUR IV

Ruta: Pucacuro – Trompeteros

Fecha: 29 de diciembre de 2006

<u>Nombres</u>	<u>Empresa</u>
GIL PEZO	PLUSPETROL
EDILBERTO VASQUEZ	PLUSPETROL
RAFAEL ROJAS	PLUSPETROL
WILLIAM RIOS	MANPOWER
MARCO MELENDEZ	PLUSPETROL
ALEJANDRO GUERRA	CORPESA
ALFONSO RUIZ	CORPESA
RICARDO MARQUEZ	CORPESA
ANDY TELLO	CORPESA
CHRISTIAN RAMIREZ	CORPESA
NEFI TARICUARIMA	APC
JAVIER RIOS	APC
ROSENDO BROWN	APC
JULIANO VASQUEZ	PNP
JOSÉ MANIHAURI	PNP

DECLARACION TESTIMONIAL DEL VIGILANTE DE CUARTA MANIHUARI RUAS GILBERTO (35 AÑOS).

En la Ciudad de Iquitos a los Veintidós (22) días del mes de Enero del Dos Mil Siete se presento a la Oficina de Recursos Humano de la Cía. Vigseperú R.O SRL, la persona del Sr. Manihuari Ruas Gilberto (35) años identificado con DNI: 05379911, a quien se procedió a tomar su presente manifestación escrita.

1. P ¿Diga Ud. sus generales de ley?
R. DIJO: Llamarse Manihuari Ruas Gilberto Adrián (35 años) identificado con DNI N° 05379911 natural de la Ciudad de Iquitos domiciliado en la Calle Juan Velasco Alvarado Lote-26 – 09 d Octubre - Belén - Iquitos
2. P ¿Diga Ud. Si sabe el motivo por el cual va a rendir su manifestación?
R. DIJO: Que si, por el caso Transtur IV.
3. P ¿Diga Ud. que función o actividad laboral realizaba el día 29/12/06?
R. DIJO: Que cumplía las funciones de Vigilante por la Cía. Vigseperú - PV. Bahía Pucacuro.
4. P ¿Diga Ud. que tiempo o experiencia tiene en la actividad laboral de vigilancia, cuanto tiempo viene laborando en la Bateria 5 – Pava yacú así como en el puesto de vigilancia de Bahía Pucacuro?
R. DIJO: que viene laborando como Vigilante Once (11) años en Vigseperú, y en la Bateria -5, Seis (06) meses y en el Puesto de Vigilancia de Bahía Pucacuro Tres (03) días.
5. P ¿Diga Ud. si en alguna otra ocasión ha rendido su manifestación sobre estos tipos de hechos?
R. DIJO: Que nunca se le a presentado estos tipos de hechos.
6. P. ¿Diga Ud. que actividad realizaba el 29/12/06 a las 04.00 hrs. en el Puesto de Vigilancia de Bahía Pucacuro?
R. DIJO: que a esas horas se encontraba realizando su ronda por la Parte de Almacenes donde se encuentra carretes de Cobre entre otros y vio desplazarse dos (02) vehiculos con dirección a la Bahía Pucacuro, por lo que se desplazo hacia ese punto para verificar dicha situación.
7. P ¿Diga Ud. quien y que es lo que le manifestaron para que ud. realice en la Bahía Pucacuro?
R. DIJO: que al llegar a la Caseta de Control de pasajeros el sr. Alejandro Guerra (CORPESA), le entrego las llaves del tanque de



combustible manifestándole que abra las válvulas de control de dicho tanque por lo cual se desplazó a cumplir dicha disposición

8. P. ¿Diga Ud. como llegaron las personas que viajaron en el Transtur IV a Bahía Pucacuro?

R. DIJO: Que Vinieron en dos (02) vehículos de Pluspetrol.

9. P. ¿Diga Ud. cual fue su actitud ante este tipo de hechos que iban a viajar en el Transtur IV?

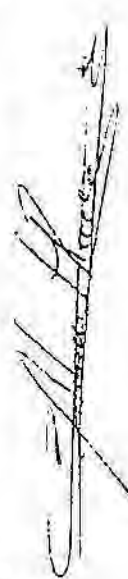
R. DIJO: Luego de cerrar las válvulas del tanque Combustible se desplazo hacia la caseta de control de pasajeros percatándose que no había ninguna personas y en esas circunstancias apareció por las escaleras del muelle de la Bahía Pucacuro el Sr. Rafael Rojas, entregándome las llaves de un Vehículo por lo que yo lo manifesté que no es correcto que puedan viajar en un Transtur de Carga que no tiene asientos para pasajeros ni tampoco había chalecos salvavidas siendo el Jefe de la Bateria-5, recalcándole varias veces de estos hechos quien regreso hacia el Transtur IV, para proceder a embarcarse.

10. P. ¿Diga Ud. que Personas manifestaron que el o ellos serán los responsables de las consecuencias de estos hechos del Transtur IV?

R. DIJO: Que el Ing. Rafael Rojas, me manifestó que el era responsable de cualquier situación que pueda ocurrir.


11. P. Diga Ud. si en esas circunstancias se encontraban en ese lugar de los hechos alguna persona de Transporte que se encargan normalmente del control de los pasajeros en los transtures

R. DIJO: Se encontraban los Sres. Alejandro Guerra (Corpesa) y Gil Pezo (Pluspetrol) y que después de haber transcurrido cinco (05) minutos aproximadamente que se haya desplazado el Transtur IV llego el Sr. Edson Soto (Corpesa- Transporte) quien era relevo del Sr. Alejandro Guerra (Corpesa), manifestándome que hay del Transtur IV, por lo que inmediatamente le di cuenta de todos los hechos ocurridos del caso del Transtur IV de haber subido pasajeros en un Transtur de carga, que no había asientos para pasajeros ni chalecos salvavidas para todos y que la hora era demasiado temprano, respondiéndome que el iba a llamar y dar cuenta al Sr. Félix Jarama (Pluspetrol - Transportes) y Doris Meza (Seguridad Corpesa).

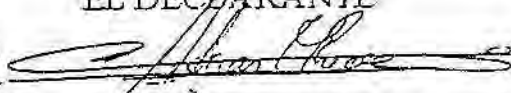


12. P. ¿Diga Ud. si anteriormente alguien le ordeno o tenia conocimiento que en el Transtur IV iba a llevar pasajeros?
R. DIJO: No tenia conocimiento de ninguna orden.
13. P. ¿Diga Ud. si en estos pasajeros reconoció alguien y que actividad realizan en la Bateria 5?
R. DIJO: Reconoció al Ing. Rafael Rojas, quien es el Jefe Campamento de Bateria-5, Sr. Gil Pezo (Pluspetrol- Logistica), Sr. Alejandro Guerra (Supervisor de Transportes- Corpesa) y a los otros no les puede identificar por falta de iluminación en el área y a las horas que eran de madrugada.
14. P. ¿Diga Ud. a que hora partió el Transtur IV de la Bahía Pucacuro con dirección a Percy Rozas?
R. DIJO: A las 05:20 hrs. De la mañana aproximadamente.
15. P. ¿Diga Ud. si las personas que viajaron tenían conocimiento que el Transtur IV era de carga, no tenían asientos para transportar pasajeros, no tenían chalecos salvavidas a recepción de la tripulación y del riesgo que tendrían como consecuencia de un accidente?
R. DIJO: Todos tenían conocimiento que estaba prohibido viajar en un Transtur de Carga así como por la falta de asientos y chalecos.
16. Diga Ud. si tiene algo más que agregar a su manifestación.
R. DIJO: Que sería conveniente que nuevamente se dicte o hacer recordar de las Normas y Procedimiento para que puedan cumplir y respetar, las reglas de Seguridad así no se vuelva a repetir estos hechos siendo que cometen estas falta los que trabajan en Pluspetrol a mi parecer ellos deben de dar el ejemplo a mi manera de pensar.

INSTRUCTOR


PEDRO RUIZ ACOSTA
SEPT RRHH. VIGSEPERU

EL DECLARANTE


MANIHUARI RUAS Gilberto
DNI: 95379911

41

----- Forwarded by Juan Vasquez/TRO/PER/PLUSP on 16/01/2007
11:32 a.m. -----

To: Juan Vasquez/TRO/PER/PLUSP@PLUSP
cc:
Subject: PASAJEROS QUE VIAJARON EN EL TRANSTUR IV DEL
VIERNES 29.12.06

Juan:

Adjunto e-mail de Rafael asumiendo su responsabilidad.

Saludos

Henry

>

>Respecto al viaje realizado el día 29 / Dic / 06 en el Transtur IV (de
>carga), evidentemente fue una decisión equivocada y apresurada de mi
>parte, que en su momento la opte con la intención de que salga todo el
>personal que esperaba ser trasladado a Corrientes y posteriormente a
>Iquitos para pasar el año nuevo con sus familiares (se habia excedido
>la capacidad del Transtur III de pasajeros). Asumo la responsabilidad de
>la misma y me someto a la acción disciplinaria que consideres oportuna.
>Estoy plenamente conciente de haber actuado en contra de las normas de
>seguridad de la empresa y me comprometo a corregir radicalmente mi
>actitud, considerando que en la posición que Uds me han confiado como
>Supervisor del area Norte debo marcar la pauta y educar con el ejemplo.

>

>

>Saludos

Lima, 22 de enero del 2007

Ing. Ramón Cavero Carrión
Gerente de Producción
Pluspetrol Norte S.A.

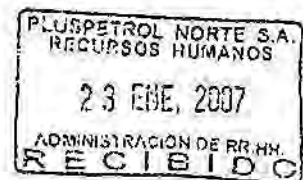
De mi consideración

En referencia al caso acontecido el día 29 de diciembre del 2006, que derivó en que el Comité de Seguridad decidiera la sanción drástica de separarme de la empresa, considero que dicha sanción es muy severa y hay inequidad en la misma, ya que mi comportamiento durante los años que llevo laborando en la Empresa, demuestran mi compromiso con el trabajo y la seguridad como prioridad dentro de mis funciones. Durante mi permanencia en las operaciones e propiciado y liderado continuas prácticas de seguridad, específicamente control de derrames y rescate de personal en el río, de las cuales existen documentos auditables. Lamentablemente me equivoqué en tomar una decisión apresurada y fuera de todo contexto, difícil de justificar, tal como lo manifesté oportunamente en mi descargo alcanzado a la Superintendencia de Producción.

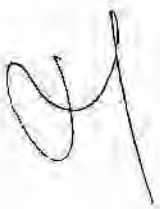
El hecho de dejar de pertenecer a la empresa que ha permitido mi desarrollo profesional y personal y; con la cual me siento plenamente identificado, afectará la estabilidad económica de mi familia y trastocará todos los planes a futuro que tenía previsto para mis hijos, razón por la cual recientemente me trasladé a vivir en la ciudad de Lima.

Por lo expuesto anteriormente, solicito se re-evalúe mi situación y el evento que nos ocupa, considerando que como cualquier ser humano podemos cometer errores y que es muy loable brindar a toda persona una segunda oportunidad; que es lo que Yo lo estoy solicitando, lo que pondrá de manifiesto el espíritu de familia y de grupo que prima en nuestra empresa; el cual siempre estamos tratando de transmitir e interiorizar en cada uno de nuestros trabajadores.


Rafael Rojas Rodríguez
Supervisor de Producción



Cc : Ricardo Teja - Gerente de Operaciones
Luis Canale - Gerente de EHS y Asuntos Comunitarios
Juan Cavagnaro - Gerente de RRHH
Juan Vásquez - Superintendente de Campo Lote 8



INCORPORACIONES

1) José Manuel Licas Ludeña	Almacenero	Lote 1AB
2) Jhonatan Joel Ureta Alberca	Almacenero	Lote 1AB
3) Joel Alejandro Briones Cedrón	Analista Administrativo	Administración
4) Luis Fernando Saavedra García	Analista Administrativo	Administración
5) Luis Angel Carranza Díaz	Analista Administrativo	Administración
6) Fidel Ernesto Chávez Velásquez	Geólogo Junior	Ingeniería
7) Jorge Luis Mendoza Reyes	Asistente Técnico	Producción
8) Javier Orccosupa Rivera	Asistente de Planeamiento	Producción
9) Luis Felipe Fernández Pérez	Jefe Comercial de Líquidos	Comercial
10) Juan Carlos Ramirez Chunga	Inspector de Mantenimiento	Mantenimiento
11) César Julio Torres Soto	Operador de Producción	Pisco
12) Juan Salvador Londoña Luzuriaga	Administrador de Control Documentario	Construcciones

MOVIMIENTOS CORPORATIVOS

1) Sandra Martínez Vacca Corporate Environmental and Community Manager De Pluspetrol Perú a Argentina

CESES

1) Rocío del Pilar Goñi Cuzcano	Administración
2) Luis Esteban Huaranga Atav	Ingeniería
3) Jaime Fernández Velásquez	Exploración
4) Roxana Duarte González	Recursos Humanos
5) Wei Guo	Perforación
6) Rafael Rojas Rodríguez	Lote B
7) Gil Pezo Chávez	Lote B
8) Jaime Octavio Silva Llantop	Mantenimiento
9) José Antonio Chuyes Toledo	Perforación
10) Jesús Elías Elizalde Sánchez	Pisco
11) José Ricardo Tello Blanco	Matrinas

Página Principal | Hotmail | Compras | Grupos | Messenger

¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡

Búsqueda en el Web:

 <p>¡Lo Mejor en MP4!</p> <p>CLIC</p>	<p>¡OFERTA!</p> <p>Reproductores DVD</p> 	<p>Laptops</p>  <p>CLIC</p> <p>LIQUIDACION</p>
--	--	--

Hotmail  Hoy | Correo | Calendario | Contactos

rafael_set@hotmail.com Messenger: Sin conexión

Responder | Responder a todos | Reenviar | Eliminar | No deseado | Colocar en carpeta | Vista d

De:

Enviado el: Jueves, 15 de Febrero de 2007 08:57:18 p.m.

Para: rafael_set@hotmail.com

Asunto: Movimientos: Enero / Febrero 2007

Datos adjuntos: pic06910.jpg (0.14 MB)

Primo, envío tu pedido. Dime y como andas, espero que bien.

Como sabrás, los animos de la gente estan muy decaidos por tu salida y ahora hay mucha más tensión que antes.

Espero vernos por Lima. Más bien envia tu número para mantenernos en contacto.

Saludos

----- Forwarded by ----- on
02/15/2007 08:53 PM -----

María Maldonado
02/06/2007 05:44 PM

To: PER-Everyone
cc:

Subject: Movimientos: Enero / Febrero 2007

(Embedded image moved to file: pic06910.jpg)

Atentamente,

Gerencia de Recursos Humanos.



Respuesta por conducto Notarial.

CARTA NOTARIAL
No. 00099-03
26 FEB. 2007
NOTARIA DEL POZO VALDEZ

Lima,,23 de Febrero del 2007.

Señores:
PLUSPETROL NORTE S.A.
 Attn. Sr. Mario De la Cruz.
 Av. República de Panamá Nro. 3055 Piso 6
San Isidro.-

Sumilla: Descargos sobre carta de imputación de supuesta falta grave.

Por Intermedio de la presente ejerciendo mi derecho conferido en el art. 31 del D.Leg. Nro. 728, procedo a efectuar mi descargo en relación con la comunicación notarial Nro. PPN-RH-070119, recepcionada el 20 de Febrero, sobre incriminación de supuesta falta grave, por lo que en el término de ley, me permito contestar la misma:

Enrique Maresa Falcón
 ABOGADO
 REG. C. A. L. 7472

1ro) Su referida carta, imputándome falta grave, sobre un incidente, ocurrido el 29 de Diciembre, sobre el viaje de la embarcación fluvial Transtur IV- en la ruta Pucacuro- Trompeteros, que considero ha sido magnificado y que se realizó sin afán personal, ni acción dolosa en poner en peligro la integridad de los ocupantes, la cual transcurrió sin ninguna consecuencia para mis compañeros v mi persona que viajaba como un pasajero más, no trayendo ningún perjuicio a la Empresa, no habiendo ningún daño personal, ni material.

a) Este irregular viaje en el Transtur IV , debo rechazar el término que utiliza la Empresa interesadamente en el sentido de haber "ORIGINADO LA TEMERARIA EXPOSICIÓN DE SUS 15 OCUPANTES Y QUE PUSO EN GRAVE RIESGO SU SEGURIDAD" falso de toda falsedad.

Por que, creo que los únicos que pueden opinar con total veracidad y transparencia son precisamente los que viajamos en dicha nave y tanto el recurrente, como todos los demás pasajeros , estábamos seguros y concientes que en ningún momento estuvo en riesgo nuestra integridad física y emocional, debido a:

- 1) DICHA EMBARCACIÓN NAVEGÓ CON 3/4 PARTES(15) DE SU CAPACIDAD (20 PASAJEROS).
- 2) LAS NAVES SON MUY ESTABLES Y AUN NAVEGANDO A SU MÁXIMA CAPACIDAD SON MUY CONFIABLES, DE TAL FORMA QUE EN ALGUNAS OCASIONES POR FALLA EN EL MOTOR UNO TIENE QUE VIAJAR A LA DERIVA (LO VIVÍ EN CARNE PROPIA) NI SIQUIERA EN ESTOS CASOS UNO SIENTE QUE NUESTRA VIDA ESTÁ EN PELIGRO,
- 3) ES TAMBIÉN MUY IMPORTANTE DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS DEL RÍO CORRIENTES POR CUYAS AGUAS VENIMOS NAVEGANDO POCO MÁS DE 20 AÑOS Y SIENDO ESTAS POCO TORRENTOSA Y SIN ROCAS NI PIEDRAS EN LAS ORILLAS LO HACE A UNO SENTIRSE MUY SEGURO CADA VEZ QUE SE EMBARCA EN UN TRANSTUR

b) Se afirma que el 28 de Diciembre del 2006 se programa dos (02) viajes del Transtur III de pasajeros, pero también es cierto que el retorno de este Transtur III de Trompeteros a Pucacuro (Pavayacu) está supeditado al INGRESO del personal de relevo desde la ciudad de Iquitos y dado al mal tiempo que imperaba en esos días en la zona y en especial el 29 de Diciembre del 2006 los RELEVOS llegaron de Iquitos a Trompeteros alrededor de las 13:00 hrs. y considerando que el viaje dura entre 2.5 a 3.0 hrs. el retorno de esta nave con el resto de pasajeros ya no sería posible.

c) Por otro lado aprecio que Uds. se están basando arbitrariamente y parcializadamente, en la declaración del vigilante de IV- Gilberto Manihuari Ruas, la cual a toda costa ha sido manipulada, tergiversando la verdad de los hechos, por cuanto , respecto a la hora de partida del Transtur IV con destino a Trompeteros, esto ha sido

cerca de las 05:30 de la mañana, habiendo plena claridad y buen tiempo, aparte de que están preparadas inclusive para hacerlo de noche.

Por otro lado es totalmente falso lo vertido por el Vigilante, en cuanto a supuestas advertencias y diálogos sostenidos conmigo, y quiero precisar que con mi persona en ningún momento he sostenido platica con el referido Manihuari Ruas y además fui el último pasajero en embarcarse en la nave

D) Es cierto que como supervisor de producción las Normas de seguridad están claras para mí, las cuales las pongo de manifiesto en mi carta del día 22 de Diciembre del 2006 donde hago notar que "DURANTE LOS AÑOS QUE VENGO LABORANDO EN LA EMPRESA HE DEMOSTRADO SIEMPRE MI COMPROMISO CON EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD COMO PRIORIDAD DENTRO DE MIS FUNCIONES Y QUE DURANTE MI PERMANENCIA EN EL CAMPO DE LIDERADO Y PROPICIADO CONTINUAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD", prueba de ello es que el área de Pavayacu es la base con MENOR INDICE DE ACCIDENTES.

La carta demuestra además mi sinceridad en declarar con veracidad y hombría, lo acontecido y también atendiendo a que era la primera vez, que estaba involucrado en un acto considerado para Uds. como falta, les hacía saber mi desacuerdo con la sanción ya que el objetivo de la misma fue solicitar la RE-EVALUACION de mi caso, del cual no he tenido una contestación escrita a la fecha.

Mi desacuerdo con la sanción por considerarla muy severa se basa en que nuestro RIT en el capítulo 7mo DISCIPLINA en su Art. 26to dice:

"EL OBJETIVO PRINCIPAL DE UNA SANCION DISCIPLINARIA ES CORREGIR UNA ACTITUD QUE HA GENERADO UNA FALTA, Y A SU VEZ BRINDAR UNA OPORTUNIDAD AL TRABAJADOR PARA ENMENDARLA, ES DECIR, TIENE UN ESPÍRITU CORRECTOR Y DE PREVENCIÓN"

E) En el párrafo cuarto de su carta Uds. destacan cuatro puntos, los cuales procedo a desmentir, cada uno de ellos:

Punto Uno: Si hubo La coordinación y aprobación de la salida del Transtur IV en la ruta Pucacuro/Trompeteros lo realizaron los señores coordinadores de Transportes Pavayacu y que inicialmente debía salir con dos (02) pasajeros pero la sorpresa fue que a estos dos pasajeros se sumaron 09 que ya no tenían cupo en el Transtur III y se tomó la decisión por parte de mi persona, de viajar en este Transtur como un pasajero más, pero en esta acción no hubo un interés personal (como la empresa opina), por que era el día de mi salida de campo, y si hubo necesidad de embarcarme fue en el sentido de hacer unas gestiones en la Unidad Médica de Percy Rozas y dedicarme a coordinar algunos trabajos con el supervisor de Batería 1 y posteriormente tomar el 2vuelo de Helicóptero que sale con destino a Iquitos a las 13:30 hrs. aprox.

Punto Dos: Yo no sé de donde saca la Empresa interesadamente, que la hora de zarpe del Transtur IV fue a las 04:50 a.m, cuando todos los reportes de vigilancia lo dicen que fue alrededor de las 05:30 am.

Y por otro lado, es sabido por parte de la empresa que estas naves están equipadas para navegar en la noche, toda vez que en más de una oportunidad estas naves tuvieron que salir en las noches a atender contingencias y emergencias.

Punto tres. No es cierto que se afirme que la nave no tenia asientos, ya que si los tenía, pero no para todos, por lo demás esto no ocasionaba mayor problema por que los que no tenían asientos se sentaron sobre los maletines.

Punto cuarto: Igual que lo anterior la nave no contaba con chalecos para todos los pasajeros pero la mayor parte de los pasajero si se pusieron, entre ellos yo.

F) Señores, si bien es cierto en documentos a la cual la empresa hace referencia y donde reconozco mi error, es por que siempre he actuado con sinceridad, transparencia y lealtad ante la empresa cuya camiseta la llevo bien puesta, por quien además puse el pecho y lo mantendré siempre en alto y actuar de diferente forma me convertiría en un

Enrique Merca Falcón
ABOGADO
R.C.O. C.A.L. 7472

mentiroso y desleal, además, siempre lo he pensado que el reconocer nuestros errores es de lo más normal que debe primar en todo profesional y aprender de ello es lo más correcto.

Siendo supervisor que nunca ha infringido una norma de seguridad, muy por el contrario siempre estuve difundiendo, aplicando y cumpliendo dichas normas, prueba de ello es que la Cía. G&Montero (Pavayacu) que realiza trabajos de metal mecánica, obras civiles, limpieza de tanques, armado y desarmado de tanques, trabajos de reforestación, reparación de líneas de producción, etc lleva más de 700 días sin accidentes, campo donde el responsable es mi persona.

De igual forma, la Cía. Corpesa quienes se encargan de realizar trabajos de obras civiles, instalación de equipos y maquinaria pesada como las bombas horizontales (HPS), mantenimiento de carretera, cambio de tramos de oleoducto de 8" y 10" de diámetro, siendo este último un trabajo que realizamos días previos a los sucesos del Transtur IV.

Quiero poner hincapié en este trabajo por su gran importancia, envergadura y de alto riesgo en lo que se refiere a la Seguridad y Protección del medio ambiente; pues este trabajo ha sido liderado por mi persona y que en coordinación con la Cía. contratista y el área de construcciones elaboramos un plan, procedimiento, cronograma y análisis de riesgo para la ejecución del trabajo en mención, después de 04 días de arduo trabajo se concluye los trabajos exitosamente el día 26 de Diciembre del 2006.

Así como este, he liderado muchos otros trabajos de mucha importancia como la instalación de las Bombas Horizontales (05 unidades), Instalación del IGF, desmontaje, transporte, instalación de tanques y puesta en marcha del nuevo patio de tanques de Batería 9, en todas ellas señores se ha seguido y cumplido las normas de seguridad contemplados por la empresa, lo que nos ha permitido mantener el índice de accidente en el área de Pavayacu muy por debajo en comparación con las demás áreas (Trompeteros y Yanayacu), pudiendo establecer que el año 2006 fue nuestro año de la Seguridad en Pavayacu.

Así mismo, como supervisor y responsable de la base de Pavayacu y pensando siempre en la seguridad y protección del medio ambiente he convocado mensualmente al personal propio y Cías contratistas a las

Escritura Marca Falcón
ABOGADO
C.A.L. 7472

Prácticas Contra Incendio y Prácticas de Control de Derrames y Rescate en río, se adjunta documentación.

Por lo indicado líneas arriba y teniendo en cuenta que nunca antes he faltado a una Norma de Seguridad, igualmente nunca he tenido una amonestación verbal ni escrita por este motivo y mucho menos nunca he sido suspendido de mis funciones sin goce de haber, considero que la sanción que se me aplica es muy severa, drástica y extrema, posición que sostuve y le seguiré sosteniendo y así se lo hice saber a mi GERENTE DE PRODUCCIÓN el día Sábado 20 de Enero del 2007 fecha en que me comunican en forma verbal de mi desvinculación de la empresa Pluspetrol Norte S.A. a la que me siento orgulloso de pertenecer y a quien defenderé sin ninguna mezquindad, como lo hice durante el conflicto sucedido con las COMUNIDADES NATIVAS DE LA CUENCA DEL RÍO CORRIENTES en el mes de Octubre del 2006 y que dicho sea de paso la operación en esta base durante el conflicto continuó produciendo con normalidad.

Como vuelvo a repetir señor con respecto a la drástica sanción que se me interpuso sostengo que es desproporcional en relación a la falta cometida ,más aun cuando dicha falta terminó como un INCIDENTE término usado por el superintendente de Seguridad Campo cuando se refiere al suceso ocurrido el 29 Diciembre del 2006.

Lo de INCIDENTE pienso que es el término correcto ya que, como vuelvo a repetir siendo yo un pasajero más, puedo sostener con conocimiento de causa que en ningún momento estuvo en peligro nuestra integridad física durante el tiempo que duró el viaje, sin embargo muy por el contrario estoy casi seguro que los pasajeros (CORPESA y APC) que salieron en el Transtur IV salieron el mismo día 29 a Iquitos y se encontraron con sus familiares, lo que personalmente me hace sentir bien en el sentido de haber actuado movido por el espíritu de familia y de grupo que siempre ha primado en la empresa.

Además señores, quiero poner de manifiesto el rechazo que tuvo esta sanción hacia mi persona, por parte de la mayoría de los compañeros de trabajo, por considerarlo muy extrema, severa y drástica, lo que ha creado un ambiente de tensión laboral.

También señor quiero protestar por el maltrato y desprestigio tanto personal como profesional que se viene haciendo contra mi persona ,

Enrique Marica Falcón
ABOGADO
E.O.C.A.L. 7292

creo no merecerlo por mi foja de antecedentes limpia y comportamiento profesional impecable de entrega plena a la Empresa.

Por todo lo manifestado recurro al espíritu de familia que siempre ha primado en la empresa y a la sensibilidad humana de todos los directivos y gerentes, para la RECONSIDERACIÓN DE MI CASO.

G) Sobre el cuestionamiento a mi actuación en el incidente ocurrido, quiero manifestar en cuanto al Capítulo cuarto: Derechos y Obligaciones del Trabajador de nuestro RIT, ningún punto de este capítulo nos indica que el incumplimiento del Art. 14to o uno de sus párrafos es causal de falta grave.

En lo referente al 6to párrafo: "Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad para el buen manejo de las máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, lo puedo asegurar que esta labor es realizado diariamente por los señores motoristas de las naves, prueba de ello es que el viaje a Trompeteros se realizó con toda normalidad.

En este mismo capítulo del Art.14to quiero identificarme plenamente con lo que se indica en el párrafo 4to, ya que siempre laboré con honestidad, lealtad, transparencia y eficiencia en el sentido de cumplir con los objetivos trazados por mi superintendencia.

Finalmente señor, quiero referirme nuevamente al RIT, Capítulo Séptimo- DISCIPLINA- y resaltar el Art.26to que dice: **"EL**

OBJETIVO PRINCIPAL DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA ES CORREGIR UNA ACTITUD QUE HA GENERADO UNA FALTA, Y A SU VEZ BRINDAR UNA OPORTUNIDAD AL TRABAJADOR DE ENMENDAR ACTITUDES, ES DECIR, TIENE UN ESPÍRITU CORRECTOR Y DE PREVENCIÓN",

pienso señor que en mi caso no se ha tenido en cuenta este capítulo ya que se me aplica directo la máxima sanción al desvincularme de la empresa.

Finalmente quiero señalarle que es principio fundamental de la empresa, según su reglamento Interno de Trabajo, el fomentar un

Emrique Mares Falcón
ABOGADO
R.M. C.A. 7472

clima de armonía y respeto mutuo, para fomento y mantenimiento de un adecuado ambiente de trabajo que tenga como logro final adecuados índices de producción y productividad.

Situación que considero que debe primar y no magnificar los hechos y que un incidente, sin ningún perjuicio, para la empresa y sus trabajadores, traiga como corolario el despido y no se cumpla con lo propuesto por Uds. en su reglamento, va que acciones de esta naturaleza, de sancionar con despido a un servidor, rompe la imagen de armonía, consideración y respeto a la persona humana.

Considerando que todo trabajador tiene derecho a un trato justo, respetuoso y digno y conforme lo estipula el art. 26 y 27 del RIT, dándole una oportunidad para enmendarse, es decir debe primar el espíritu corrector y de prevención.

Si Uds. a este único y primer incidente, que he cometido en mi carrera profesional, me sancionan tan severamente con la destitución, no rige el principio de proporcionalidad en el acto sucedido, ni tampoco de dar oportunidad de enmienda y corrección al infractor, como es lo estipulado en el Reglamento.

Igualmente EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD, COMPETE A UDS. GRADUAR LA SANCIÓN, NO NECESARIAMENTE A EXTREMOS COMO EL DESPIDO, SINO A OTRA MENOS SEVERA, COMO AMONESTACIÓN Ó SUSPENSIÓN, POR CUANTO DEBEN VALORAR LOS ANTECEDENTES PERSONALES DEL SUSCRITO, QUE EL HECHO ACONTECIDO, NO TRAJÓ CONSECUENCIAS, NI PERJUICIOS, A LA INTEGRIDAD DE LOS VIAJEROS, NI TAMPOCO A LA EMPRESA, NI A LA PRODUCTIVIDAD, QUE SON LOS HECHOS GRAVITANTES PARA APLICAR UNA SANCIÓN DE FALTA GRAVE.

Recalcar que habiendo sido un trabajador honesto cumplidor de sus obligaciones y leal con la Empresa, que tiene una familia que

Enrique Marco Falcón

8700 A.D.-0
1981 C.A.A. 7572

mantener, por lo que por razones sociales y de humanidad, se me de una oportunidad y no se tome la decisión drástica de destitución, la que considero injusto, ilegal y drástica.

Atentamente

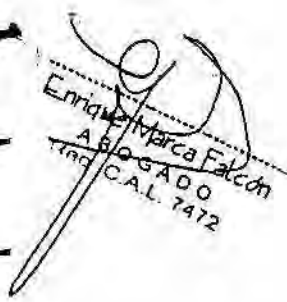


.....
RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ.

DNI. Nro. 05281449

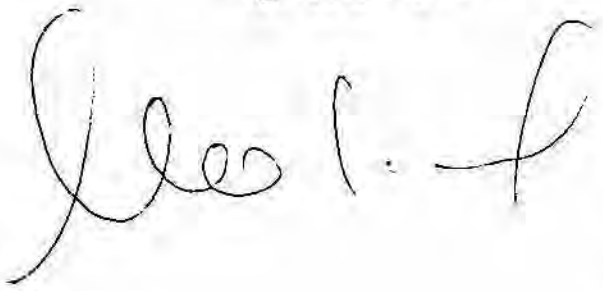
Jr. General Canterac Nro. 361- Fundo Oyague- Jesús

María.



Enrique Marca Falcón
ABOGADO
C.A.L. 7472

RECIBIDA



26
2
0x

1-10

San Isidro, 27 de marzo del 2007

NOTARIA PAINO
 AV. ARAMBURU N° 668
 TELÉFONO: 422-0004
 27 MAR. 2007
RECIBIDO
 NO ES SEÑAL DE CONFORMIDAD

4:30

Señores
 NOTARIA PAINO
 Av. Aramburu N° 668,
 SAN ISIDRO.-

REF. : Carta de fecha 20-02-07, legalizada en la misma fecha.

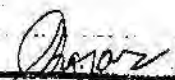
Me dirijo a ustedes, en relación con el asunto de la referencia.

Al respecto, el original legalizado de la citada carta que visiblemente se encontraba rota sin efecto alguno y en pedazos se observa unida por piezas en toda la página, va dirigida a Pluspetrol Norte S.A. sobre una supuesta renuncia voluntaria al cargo que venía desempeñando el trabajador que aparece ahí consignado, la misma que se hará efectiva el 05 de marzo del 2006, y no apareciendo legible los sellos ni la firma que utiliza su Notaría conforme copia del documento que se tiene a la vista; solicítome se sirva informarme si el trabajador de la Pluspetrol Norte S.A., Ingeniero Rafael Rojas Rodríguez con su respectivo D.N.I. , se encontraba presente en el momento de la legalización de su firma que aparece en la parte inferior de dicha carta.

Asimismo, solicítome otorgarme una copia del correspondiente recibo de cancelación que efectuó el interesado para legalizar dicho documento. Para lo cual cumplo con adjuntar copia fotostática de la aludida carta.

Sin otro particular, quedo de Uds.

Atentamente,


 GLADYS ROJAS JAAVEDRA
 ABOGADO
 Reg. CAL N° 18353

San Isidro, 20 de febrero de 2007


Señores
Pluspetrol Norte S.A.
Presente.

Por medio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria al cargo que venía desempeñando en la empresa, la misma que se hará efectiva el día 5 de marzo de 2006.

Solicito ser exonerado del plazo de ley y efectuar la liquidación de los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo a ley.

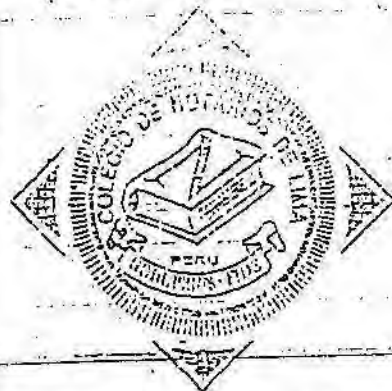
Sin otro particular me despido de ustedes.

Atentamente,


Rafael Rojas Rodríguez
DNI 05281449

CERTIFICO QUE LA FIRMA QUE ANTECED
CORRESPONDE A RAFAEL ROJA
RODRIGUEZ

(FIRMA) CON DNI 05281449
SOLICITA LA FIRMA MAS NO EL CONTENID
LIMA, 20 FEB. 2007



ALFREDO PAINO SCAR
Notario de Lima

NOTARIA PAINO
AV. ARAMBURU 888 LIMA 34
CENTRAL TELEFONICA 422-0030

NP-012-07

Surquillo, 28 de marzo del 2007

Doctora
GLADI ROJAS SAAVEDRA
Jr. Manuel Cuadros N° 116 Of. 203
Lima.-

Hago referencia a su carta del 27 de marzo del 2007.

Al respecto cumpla con informarle, que en efecto dicho documento fue materia de legalización de firmas en mi despacho, conforme a lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley del Notariado, por lo que confirmo que se trata de mi sello y mi firma los mismos que utilizo en todas mis actuaciones.

Asimismo adjunto copia de la factura N° 007-0008957 de fecha 22 de febrero del 2007 emitida a la empresa Pluspetrol Peru Corporation S.A. por los gastos derivados a dichas legalizaciones.

Atentamente,

Alfredo Páino Scarpati
Notario de Lima



ALFREDO PAINO SCARTATI
NOTARIO DE LIMA

Kardex: 0

30 MARZO
DE
SEÑORES JORGE ROJAS RODRIGUEZ
DIRECCION JESUS MARIA

AV. ARAMBURU N 668
SURQUILLO - LIMA - PERU
TELÉFONO: 422.0092 FAX: 441.1791
E-MAIL: ALFREDO@NOTARIAPAINO.COM.PE
HTTP://WWW.NOTARIAPAINO.COM.PE

R.U.C 10082420822
FACTURA
003 N°0136135

Ruc: 10009658837

CANTIDAD	DETALLE	PRECIO UNITARIO	IMPORTE
1	LEGALIZACION DE FOTOCOPIAS DOCUMENTO SIMPLE 4341 <div style="border: 2px solid black; padding: 5px; display: inline-block; transform: rotate(-15deg);"> <p>RECIBIENDO 30 MAR 2007</p> <p>CANCELADO</p> </div>	4.00	4.00
Sott: CUATRO 00/100 NUEVOS SOLES S.E.U.O.			
			SUB-TOTAL S/ 3.36 I.G.V. 18% S/ 0.64 TOTAL S/ 4.00

ESTA FACTURA ES EL UNICO COMPROMISO PARA RECONSTRUIR SUS DOCUMENTOS
Referencia:

P-003-0136135

INDUSTRIAS GRAFICAS MAMRIZ S.A.C.
R.U.C.: 20510090372
Tel.: 478-7440 Fax: 362-3906
Sede: 003 Dne 0139001 - 00140000
AUT. SUNAT 2237439011 - F.I. 23 03 2007

GIRAR CHEQUE A NOMBRE DE:
ALFREDO PAINO SCARTATI

ADQUIRENTE O USUARIO

DENUNCIA PENAL POR DELITO CONTRA LA FE PUBLICA Y
ABUSO DE AUTORIDAD

1-4

SEÑOR FISCAL DE TURNO DE LA FISCALIA PROVINCIAL EN LO
PENAL DE LIMA - 2007 FEB 02 AM 1 38 / FS 17

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ peruano, con D.N.I. N°
05281449, señalando domicilio real en Jr. Canterac N° 361,
Distrito de Jesús María y con domicilio procesal en el Jr. Manuel
I. Cuadros N° 116 Oficina 203, Lima, a usted atentamente digo:

PETITORIO:

Que, recorro a su Despacho como persona natural y con derecho propio, con la finalidad de formular DENUNCIA PENAL por los delitos Contra la Fe Pública -Falsificación de Documentos- Certificación Ilegal de Firma en Notaria-, y contra la Administración Pública-Delito Cometido por Funcionario Público-Abuso de Autoridad- delitos tipificados en los Arts. 427, 432 y 376 del Código Penal, a efectos que la Fiscalía formalice Denuncia Penal de conformidad con el Art. 11 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, contra el Notario Público, doctor ALFREDO PAINO SCARPATI y por sus actuaciones contra el Código de Etica del Notariado Peruano, a quien se le deberá notificar en su domicilio fiscal en la Av. Aramburu N° 668, Surquillo.

FUNDAMENTACION FACTICA:

1.-Que, presumiblemente con fecha 20-02-07 aparece que la Notaria Paino, b legalizado mi firma que aparece en la parte inferior de una supuesta carta é renuncia a mi cargo que venia desempeñando por un periodo de (06) año dirigida a mi centro de trabajo la empresa PLUSPETROL NORTE S.A. qu visiblemente se observa rota, sin efecto alguno, en pedazos unida por piez en toda la pagina, en circunstancias que nos encontrábamos en el Despach del Apoderado de la Empresa, tratando mi relación laboral, en mi presencia rompió y tiró al tacho, debido a contradicciones y errores contenidas en misma, tales como: ... se hará efectiva el 05-03-06, es así que se dejó efecto el contenido de dicha carta.

2.-Sin embargo, en la Factura 007 N° 0008957 aparece que el interesado Pluspetrol Norte S.A, se apersonó a legalizar el 22-2-07 (dos días después) y entregado el 23-02-07, siendo notorio y a todas luces el Notario ha certificado mi firma en dicha carta, sin mi presencia y sin tener a la vista el original de mi D.N.I con el agravante que el contenido se trata de un documento supuesta renuncia al centro de trabajo, pues utilizó un sello ilegible e incompleto en ningún extremo no aparece que da fe de la certificación, además, ha omitido colocar el sello: **"..QUIEN VUELVE A FIRMAR ANTE MI, DOY FE ..."**

3.-El citado Notario, se ha prestado en forma ilegal, inconstitucional y maliciosa a certificar mi firma que aparece en la parte inferior de la aludida carta, sin prever el grave daño y perjuicio que me está causando, que pudo haber advertido tan mala actuación registral. Pues no legalizó-certificó sino ha cometido inconducta e irregularidades en el ejercicio de sus funciones notariales tipificados como delitos contra la fe pública y abuso de autoridad, ya que abusando de sus atribuciones notariales ha ordenado realizar un acto notarial arbitrario que por ser laboral reviste gravedad y obliga ordenar se realice las investigaciones el caso.

4.- Los hechos ilícitos instruidos se encuentran tipificados en el Código Penal y demás normas vigentes, ha transgredido lo previsto por el Código de Ética del Notariado, que textualmente señala: "...El que hace, en todo o en parte, un documento falso o adultera uno verdadero que pueda dar origen a derecho u obligación o servir para probar un hecho con el propósito de utilizar e documento, será reprimido, si de su uso puede resultar algún perjuicio. E funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, e perjuicio de alguien, un acto arbitrario cualquiera, será reprimido. LA LEY PENAL PERUANA SE APLICA A TODO EL QUE COMETE UN HECHO PUNIBLE. El lugar de comisión de un delito es aquel en el cual el autor participe ha actuado u emitido la obligación de actuar, o en el que se producen sus efectos. El que omite impedir la realización del hecho punible se sancionado si tiene el deber moral o jurídico de impedirlo, o si corra un peligro inminente que fuere propio para producirla..."

5.-En el presente caso, la empleadora con mala fe y temeridad utilizando coartado válido la referida carta rota y piezada ha recurrido ante la citada Notaria a certificar ilegalmente mi firma que aparece en la parte inferior, de manera, obtener un propósito de Despido Arbitrario en mi centro de trabajo

3
Jue

Tal ilicitud recién he tomado conocimiento el día de la constatación-Inspección que realizó el representante del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien pidió el original de la carta en cuestión y no le hicieron entrega en ese acto, pero el Lunes que continuó la inspección puso a la vista, y le dió una copia de la referida carta, con gran sorpresa se pudo apreciar que estaba rota y piezada y certificada por la citada Notaria. El representante legal de la empresa, le dijo, que me encuentro despedido de la empresa sin mediar falta grave en mi contra, no obra en mi legajo personal documento que acredita haber sido sancionado ni siquiera con una llamada de atención en forma verbal ni por escrito durante seis años de trabajo, siempre con honradez, prontitud, eficacia, honestidad, puntualidad, responsabilidad y sentido de cooperación en las funciones que se me han encomendado.

6.- Si bien es cierto que el artículo 106 del Código del Notariado, dice que el Notario certificará firmas en documentos privados cuando le conste de modo indubitable su autenticidad, también es verdad que el Notario Público debió haber solicitado y tenido en su oficio la presencia física y obligatoria del trabajador Ingeniero Rafael Rojas Rodriguez con su respectivo DNI ya que el documento que tenía a la vista, no reunía requisitos ni condiciones indubitables de autenticidad para certificarla, porque estaba rota y piezada; y, esta situación sienta mal precedente contra la NOTARIA PAINO y da lugar para solicitar a la Fiscalía, quien tiene como función principal la defensa de la legalidad, los derechos ciudadanos-en familia y el interés social en los actos y contratos, se proceda a una profunda y exhaustiva investigación a efectos de calificar y determinar el grado de responsabilidad-culpabilidad del Notario y/o de los que resulten responsables, ya que la pena tiene función preventiva, protectora y resocializadora.

7.- Resulta agravante señor Fiscal, y se debe tener en cuenta al resolver, es que el Notario certificó una carta rota en pedazos, sin mi conocimiento ni consentimiento, que mi empleadora cogió del tacho, lo piezó y utilizó los servicios de la referida Notaria para obtener un propósito de despido arbitrario de mi centro de trabajo, que me causa daño y perjuicio, porque tengo una familia constituida por mi cónyuge y mis hijos que económicamente dependen de mi persona sin tener en consideración que son principios de la relación laboral: la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciables de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, a trabajar libremente, respetar el trabajo en sus diversas modalidades Y LA LEY OTORGA AL TRABAJADOR ADECUADA

PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO. EN ⁴EN
CONSECUENCIA, SOLICITOLE SE ADMITA LA PRESENTE ^{cuatr}
DENUNCIA Y EN SU OPORTUNIDAD FORMALIZARLA CON
ARREGLO A LEY Y A JUSTICIA.

FUNDAMENTACION JURÍDICA:


- CONSTITUCION POLITICA DEL PERU
- Art. 106 y demás pertinentes de la Ley del Notariado
- Artículos 427, 432 y 376 y demás pertinentes del Código Penal
- Código Procesal Penal
- Ley Procesal de Trabajo-Ley 26636.
- LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

MEDIOS PROBATORIOS:

Oírezco como medios probatorios los documentos siguientes.

1. Copia Carta de supuesta renuncia fechada el 20 de febrero del 2007, certificada en forma ilegal y maliciosa, la misma que fue dejada sin efecto, que no tiene validez, ni trascendencia alguna, ya que a la fecha no he formulado ni redactado, ni enviado ninguna renuncia porque no aparece ningún sello-firma de recepción de Mesa de Partes de la Empresa que acredita que he presentado.
- 2.-Factura 007 N° 0008967 por el cual aparece que mi empleadora se presentó a legalizar el 22-02-07 y le fue entregado el 23-02-07 y no el 20-02-07 como preten de sorprenderme la Notaria.
3. Copia de un Documento Privado por el cual se nota que al pie de dicho documento existe un sello correcto y completo, que un Notario le ha tenido físicamente a la persona con el original de su D.N.I. en cuyo sello dice : ... quien vuelve a firmar ante mí; doy fé.

ANEXOS:

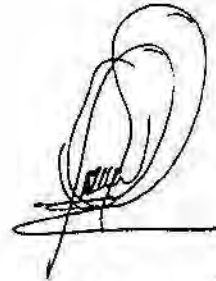
1. Copia de mi D.N.I. (1-A)
2. Copia de la supuesta carta de renuncia de fecha 20-02-07 (1-B)
3. Factura 007 N° 0008957 expedida por la Notaria Paimo (1-C) ~~COPIA~~ 
4. Copia de un documento que al pie del mismo se advierte una legal y correcta certificación de firmas. (1-D)

5
unc

Por tanto:
Pido, a usted señor Fiscal, admita la presente denuncia y en su oportunidad formalizarla con arreglo a Ley.

Lima, 30 de marzo del 2007

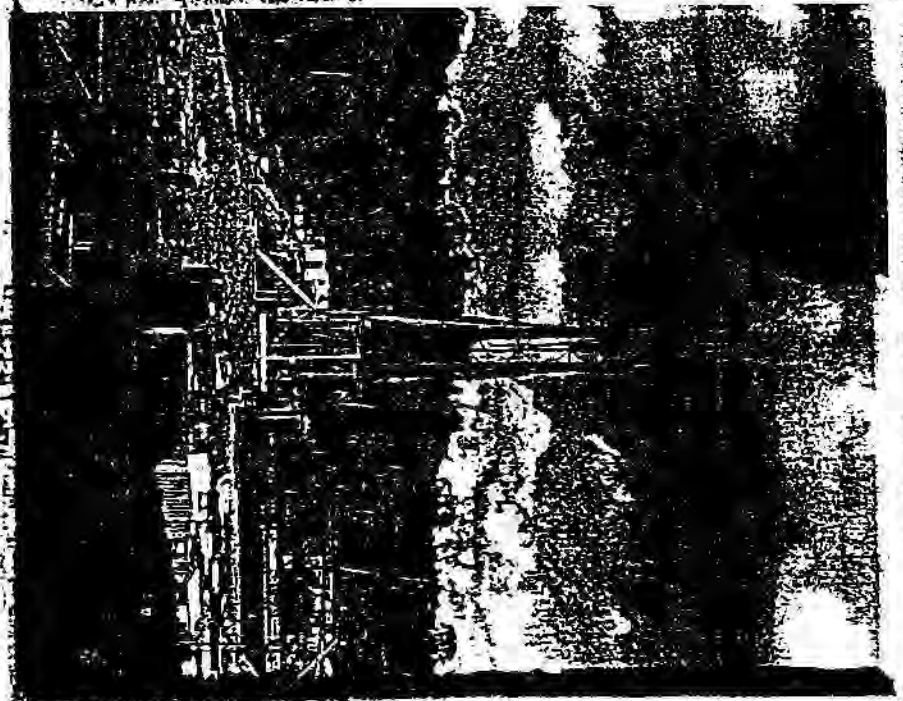
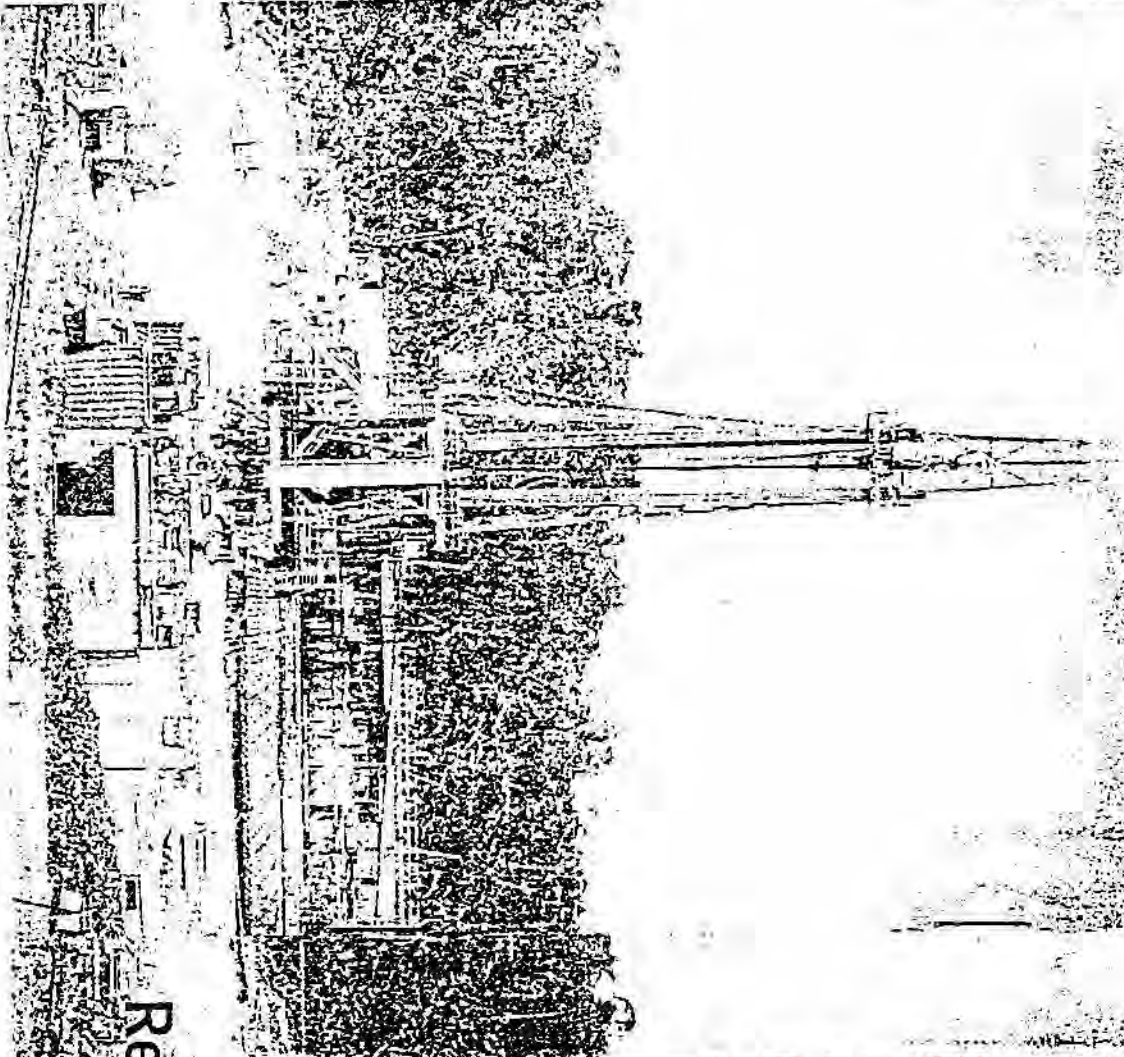

GLADYS ROJAS SAAVEDRA
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 18303



RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
DNI: 05281449.

Fs. 14.

1-M




pluspetrol

Reglamento Interno de Trabajo
PLUSPETROL NORTE S.A.

Indice

1	Capítulo Primero JURISDICCION Y OBLIGATORIEDAD
2	Capítulo Segundo DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA
5	Capítulo Tercero INGRESO : REQUISITOS Y CONDICIONES
7	Capítulo Cuarto DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR
9	Capítulo Quinto HORARIO, JORNADA DE TRABAJO Y CONTROL DE ASISTENCIA
10	Capítulo Sexto DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS
11	Capítulo Séptimo DISCIPLINA
12	Capítulo Octavo ATENCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS
13	Capítulo Noveno SEGURIDAD, HIGIENE EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE
15	Capítulo Décimo PRIMEROS AUXILIOS
15	Capítulo Decimo Primero CASOS NO CONTEMPLADOS



Capítulo Primero
JURISDICCION Y OBLIGATORIEDAD

Art. 1ro. El presente Reglamento Interno de Trabajo establece las normas de comportamiento laboral que debe observar todo trabajador que preste servicios a PLUSPETROL NORTE S.A., con prescindencia de su categoría y lugar de trabajo. Este Reglamento forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo y ha sido estructurado según lo dispuesto en el Decreto Supremo 039-91TR de 30.12.91.

Art. 2do. La incorporación como personal de PLUSPETROL NORTE S.A., conlleva el conocimiento del presente Reglamento y su aceptación, sin reserva ni limitación alguna en el marco de las normas legales vigentes.

Art. 3ro. Tratándose de trabajadores eventuales, igualmente será de aplicación el presente Reglamento, en lo que les sea pertinente, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Art. 4to. Las disposiciones que contiene el presente Reglamento no implican restricción alguna a la facultad de la empresa de organizar sus actividades, de fiscalizar el cumplimiento del trabajo y de aplicar las sanciones que correspondan, tampoco reemplazan obligaciones específicas de cada trabajador por razón del cargo que desempeñen.

Art. 5to. Los trabajadores recibirán una copia del presente Reglamento Interno, a efectos del pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones, en mérito de lo cual puedan cumplir con sus labores, en un clima de armonía y respeto mutuo, para fomentar y mantenimiento de un adecuado ambiente de trabajo que tenga como logro final adecuados índices de producción y productividad.

PLUSPETROL NORTE S.A. - Reglamento Interno de Trabajo

Capítulo Segundo
**DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE LA EMPRESA**

JOSÉ A. Díez V.
SEC. GENERAL

Art. 6to. En el ejercicio de su facultad de dirección, corresponde a la Empresa, planear, organizar, coordinar, dirigir, orientar y controlar las operaciones que se ejecuten como parte de sus actividades ordinarias, así como las labores de su personal en el centro de trabajo.

Esta facultad comprende entre otras las siguientes:

- a) Determinar la capacidad e idoneidad de cualquier trabajador para ocupar un puesto determinado o realizar una tarea específica, así como apreciar sus méritos y considerar sus ascensos y/o mejoras en su remuneración y condiciones de trabajo. Para tal efecto, la Empresa podrá en cualquier momento disponer las evaluaciones de sus trabajadores que resulten pertinentes.
- b) Programar horarios y turnos de trabajo, determinar regímenes especiales de labores de acuerdo a necesidades de producción y al lugar donde se efectúa la prestación del servicio, 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 y siempre de acuerdo a las normas legales vigentes.
- c) Introducir y aplicar nuevas metodologías o sistemas de trabajo que incrementen la producción y productividad.
- d) Designar tareas y a las personas que deberán ejecutarlas
- e) Seleccionar y contratar nuevo personal.

PLUSPETROL NORTE S.A. - Reglamento Interno de Trabajo

l) Crear puestos de trabajo y categorías de clasificación, suprimiendo o modificando las que considere inconvenientes.

g) Establecer descripciones de trabajo así como las obligaciones correspondientes a cada puesto, posición o función dentro de la Empresa, pudiendo modificarlas en función a los requerimientos administrativos y/o productivos.

h) Determinar el título del puesto individual de cada trabajador.

i) Formular y determinar programas y objetivos de producción.

j) Cambiar el puesto o colocación de cada trabajador, según las necesidades operativas.

k) Introducir cualquier modalidad de entrenamiento conveniente a efectos de incrementar la eficiencia del personal.

l) Determinar, dirigir y controlar las labores de su personal, adoptando de ser el caso las medidas correctivas o disciplinarias que considere pertinentes, de conformidad con la legislación laboral vigente y el presente reglamento.

m) Nombrar al personal jerárquico que ejercerá las funciones de dirección y control en su representación.

n) Otras que a juicio de la Empresa puedan influir favorablemente en la marcha administrativa y productiva.

a) Supervisar las labores de sus trabajadores, precisando los objetivos concretos y analizando los resultados con el propósito de procurar que el trabajo sea efectuado con seguridad y de manera eficiente.

Art. 7mo. Son obligaciones de la Empresa:

José A. Díaz V.
SEC. GENERAL

a) Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo.

b) Brindar una supervisión racional y fundada en el respeto por la persona humana y dignidad de sus trabajadores, procurando mantener armonía y comprensión dentro de las relaciones de trabajo.

c) Cumplir con las obligaciones que como empleador contempla el marco legal correspondiente y los compromisos contractuales adquiridos con sus trabajadores.

d) Disponer que los diversos niveles de supervisión presen oportuna y debida atención a las quejas y sugerencias de los trabajadores.

e) Estimular el esfuerzo creativo manteniendo una actitud constructiva frente a las sugerencias de sus trabajadores.

f) Efectuar evaluaciones periódicas sobre el desempeño del trabajador a fin de obtener datos que sustenten sus recomendaciones para efectos de promociones, cambios y reemplazos.

g) Proporcionar un ambiente adecuado de trabajo, incluyendo equipo, materiales y herramientas para una operación eficiente y segura.

h) La formulación de directivas, normas y reglamentos que requieran la seguridad, protección del personal, cuidado del medio ambiente y las relaciones con las comunidades nativas.



EMPRESA SECTORA DE SERVICIOS DE TRABAJO



EMPRESA SECTORA DE SERVICIOS DE TRABAJO

Capítulo Tercero INGRESO : REQUISITOS Y CONDICIONES

Art. 8vo. El ingreso del personal está determinado por las necesidades de la Empresa y se efectuará previa selección. El ingreso se produce mediante un Contrato de Trabajo, que puede ser verbal o escrito y/o a plazo fijo o indeterminado de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Art. 9no.
Requisitos para la postulación.-

Son requisitos básicos para postular a cualquier vacante en la Empresa:

- a) Mayoría de edad.
- b) Documentos de identidad (Documento Nacional de Identidad - DNI o aquel que lo sustituya).
- c) Currículum Vitae no documentado.

Art. 10mo.
De la Selección.

Cumplidos los requisitos para la postulación, se procederá a la pre-selección de los candidatos según el perfil del puesto previamente definido.

A los candidatos pre-seleccionados se les podrá aplicar evaluaciones psicológicas, psicológicas, médicas y técnicas adecuadas para determinar sus capacidades y adecuación al puesto.

El proceso de selección incluye una etapa de entrevistas; las que tendrán como principal objetivo determinar el grado de las habilidades de cada candidato frente a las competencias exigidas por el puesto.

Efectuadas las entrevistas, Recursos Humanos convocará a los entrevistadores con quienes definirá en base a los resultados obtenidos en el proceso, al candidato idóneo.

Art. 11ro.
Del Proceso de Ingreso.-

Los pasos a seguirse en el proceso de incorporación del candidato seleccionado son los siguientes:

- a) Llenado y firma de la cédula de empleo proporcionada por la Empresa.
- b) Pasar el examen médico pre-ocupacional.
- c) Acreditación documentada de vacunas para ingresar al campo si las tuviera o aplicación de las mismas.
- d) Inscripción en el Seguro Social de ser el caso.
- e) Elaboración del carné de identificación.
- f) Registro en el Programa Médico.
- g) Programa de inducción.
- h) Entrega del Reglamento Interno de Trabajo.
- i) Entrega del Código de Conducta.
- j) Firma de la Declaración de conflicto de intereses y normas de ética empresarial.

Los postulantes que reúnan los requisitos establecidos, y aprueben el proceso de selección, presentarán antes de su incorporación los documentos que se les requiera, los cuales deberán ser auténticos y contener información veraz. La empresa se reserva el derecho de verificar la documentación e información presentada. En caso de encontrarse alguna irregularidad con el objetivo de sorprender a la empresa, se considerará como una falta grave.

La empresa proporciona, desde un primer momento, a través del Supervisor inmediato, los orientaciones al trabajador con el objetivo de que éste pueda desarrollar correctamente su labor. Igualmente, y para similar propósito, será presentado por aquí ante sus compañeros de trabajo y personas vinculadas con su labor.



Art. 12do.

Periodo de Prueba:

Todo trabajador que se incorpore a la Empresa se encontrará sujeto a período de prueba según la determina la legislación vigente, a efectos de evaluar su eficiencia, capacidad y disposición para el puesto encomendado. Salvo que se determine expresamente situación distinta al momento de la contratación, el período de prueba a que se sujeta el personal ingresante será de tres meses calendario.

Art. 13ro. La Empresa se reserva el derecho de asignar la retribución económica y beneficios adicionales que estime conveniente, según sea la calificación del ingresante, su experiencia y aptitudes para desempeñar el puesto, así como en función de la estimación de su potencial de desarrollo en la empresa.

**Capítulo Cuarto
DERECHOS Y OBLIGACIONES
DEL TRABAJADOR**

Todo trabajador tiene derecho a un trato justo, respetuoso y digno, con total observancia de las normas legales y convencionales vigentes.

Art. 14to. Son obligaciones del trabajador, entre otras las siguientes:

- Comunicar por escrito al área de Recursos Humanos, cualquier cambio o variación de sus datos personales, familiares, estado civil, cambio de domicilio y otros, para mantener actualizado su archivo personal. Caso contrario, y para todo efecto PLUSPETROL NORTE S.A. tendrá por ciertos y vigentes los datos consignados por el trabajador en la oportunidad más reciente.

José A. Díez V.
SIC GENERAL

- Cumplir los turnos y horarios de trabajo establecidos o por establecerse.

- Justificar y acreditar ante su jefe inmediato las razones que pudieran haber provocado su ausencia o retraso al trabajo, sin esperar que les sea solicitada esta explicación.

- Desempeñar sus labores con honestidad, lealtad y eficiencia, de acuerdo a las funciones que le sean asignadas, instrucciones de su jefe y objetivos que hubieren señalado.

- El trabajador que no pueda concurrir a sus labores por razones de fuerza mayor o por problemas de salud, lo hará conocer de inmediato por teléfono o por otro medio de similar prioridad, a su jefe inmediato, indicando el lugar donde se encuentra.

- Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad para el buen manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo, cumpliendo con las exigencias que para tal efecto disponen las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

- Reportar de inmediato y por la vía más adecuada, cualquier tipo de irregularidad que haya podido detectar o percibirse, en cualquier circunstancia y por cualquier medio, con relación al trabajo, los equipos, personal, herramientas, productos, servicios, actividad comercial y en general cualquier situación que pueda afectar los intereses de la empresa.

- No comunicar, difundir ni dar declaraciones a los medios de comunicación sobre asuntos referidos al funcionamiento de la empresa o participar como representante de la misma en reuniones, eventos, y similares sin la debida autorización.

Esta relación no es restrictiva ni excluyente.

Capítulo Quinto
**HORARIO, JORNADA DE TRABAJO
Y CONTROL DE ASISTENCIA**

Art. 15to. Los horarios y jornadas de trabajo que rigen en los distintos centros de trabajo de PLUSPETROL NORTE S.A., están adecuados a las normas legales vigentes y a las necesidades del servicio y del lugar o zona en que se dispensa. Los mismos se fijarán en lugar visible de cada centro de trabajo para conocimiento del personal.

Art. 16to. En los centros de trabajo que cuenten con horario ininterrumpido de labores, el lapso establecido para tomar alimentos o refrigerios no se considera dentro del cómputo de la jornada diaria.

Art. 17no. La empresa se reserva el derecho de implantar cualquier sistema de control de asistencia y/o de seguridad. Es obligación del trabajador registrar sus ingresos y salidas en los medios que la empresa determine.

Art. 18vo. La empresa calificará la ausencia del trabajador como justificada o injustificada, de acuerdo con los medios de prueba que el propio trabajador aporte ante cada situación concreta y conforme a lo señalado en la ley, pruebas que deberán ser acreditadas indeleblemente a la mayor brevedad.

Art. 19vo. La calificación de una ausencia como injustificada tendrá efectos para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Capítulo Sexto
DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 20mo. Los trabajadores gozarán de descanso semanal obligatorio de acuerdo a ley. En el caso de los trabajadores que laboran en

campamentos en situación de aislamiento, el descanso se señalará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente relativa a los requisitos de trabajo alternativos, acumulativos o atípicos.

Art. 21to. Todos los trabajadores tienen derecho a treinta (30) días calendario de vacaciones, por año de labor cumplida, de acuerdo a ley. El descanso vacacional debe tomarse en el transcurso del año siguiente en que se adquirió el derecho y dentro de los once meses posteriores a la fecha en que se cumplió el record vacacional respectivo.

Art. 22do. La oportunidad del descanso vacacional, será fijada de común acuerdo entre trabajador y empleador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios de quien corresponda gozar de este derecho. A falta de acuerdo decidirá el empleador, en uso de su facultad directriz.

Art. 23ro. La Empresa reconoce, entre otros, los siguientes tipos de permisos:
a) Permisos por enfermedad o accidente de trabajo: se reconocerán a la presentación del descanso médico correspondiente al área de Recursos Humanos. b) Permisos por motivos particulares: serán concedidos por el Gerente del Sector e informados a Recursos Humanos. c) Permisos Sindicales: se otorgarán en función de lo acordado en el correspondiente Convenio Colectivo.

Art. 24to. Los permisos se otorgarán con o sin goce de haber, de acuerdo a lo establecido en la política específica de la empresa, en los Convenios Colectivos y en la legislación vigente.

Art. 25to. Considerando el sistema de trabajo en el campo, en el cual las labores se realizan en forma continua, las ausencias del personal pueden causar perjuicio grave a la producción y a la productividad, así como afectar los roles de ingreso y salida de personal, razón por la cual el trabajador debe observar especial cuidado en el



Manejo de permisos o ausencias.

Capítulo Setimo
DISCIPLINA

Art. 26to. El objetivo principal de una sanción disciplinaria es corregir una actitud que ha generado una falla, y a su vez brindar una oportunidad al trabajador para enmendarla, es decir, tiene un espíritu corrector y de prevención.

Art. 27mo. Consecuente con la forma en que entiende las relaciones de trabajo, la empresa buscará siempre otorgar oportunidad al trabajador de enmendar actitudes negativas en el centro de trabajo.

No obstante, las fallas reiteradas, omisiones o infracciones a las obligaciones básicas del trabajador, a lo dispuesto en el presente reglamento y a las normas de la empresa o a las disposiciones de sus directivos, darán origen a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Art. 28vo. PLUSPETROL NORTE S.A. tiene establecidas las siguientes medidas o sanciones disciplinarias. Para su aplicación, registro y control el área de Recursos Humanos brinda el soporte correspondiente.

Amonestación Verbal: Se aplica generalmente en forma directa por el Jefe inmediato en casos de fallas leves o primarias que no revisen gravedad.

Amonestación Escrita: se aplica cuando existe reincidencia de una falla primaria o leve o cuando la falla revise cierta gravedad. Es cursada por el Jefe respectivo, con indicación sucinta de hechos.

Suspensión de labores sin goce de haberes: implica la separación temporal del trabajo, sin percepción de remuneraciones. Se aplica en casos de fallas serias o graves y será evaluada dependiendo de las circunstancias de cada caso en particular.

PLUSPETROL NORTE S.A. - Departamento de Recursos Humanos

José A. Díaz V.
SEC. GENERAL

El periodo de suspensión se cuenta por días hábiles, los cuales serán fijados a criterio de la empresa según la gravedad de la falla incurrida y su eventual reiterancia.

Despido: Es la separación definitiva del trabajador que ha incurrido en el supuesto de falta grave que contempla el ordenamiento legal vigente. La aplicación de esta sanción es ejercida por la Dirección de la Empresa a través del área de Recursos Humanos.

El orden en que se encuentran estas sanciones, no constituye una escala que debe seguirse rigurosamente.

Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, la empresa se reserva el derecho de imponer sanciones diversas en atenciones a los antecedentes de cada cual y evaluación de otras circunstancias.

Capítulo Octavo

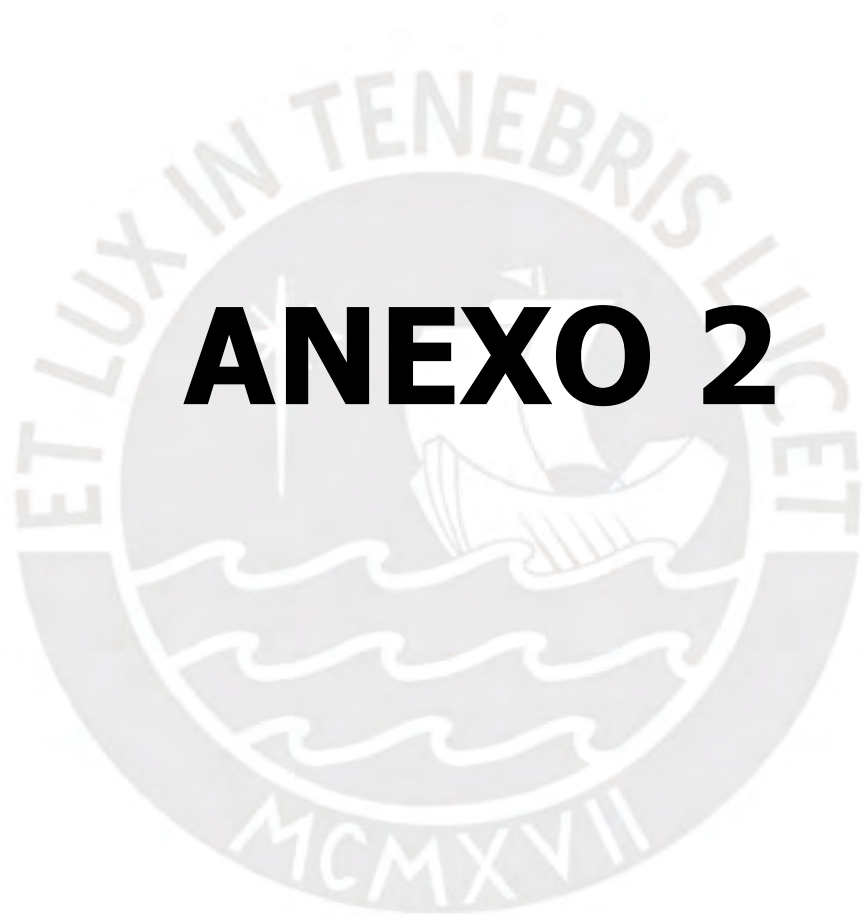
ATENCION DE QUEJAS Y RECLAMOS

Art. 29no. Todo reclamo presentado por los trabajadores, está supeditado, en las instancias que se detallan, al siguiente procedimiento:

- a) Supervisor inmediato
- b) Jefe o Superintendente
- c) Gerente del área
- d) Gerencia de Recursos Humanos o su representante en operaciones.

Art. 30mo. El reclamo o queja se atenderá observando el conducto regular señalado en el numeral anterior, según corresponda, conservando siempre la jerarquía de autoridad, si el trabajador no se siente satisfecho con la solución ofrecida en niveles inferiores.

PLUSPETROL NORTE S.A. - Departamento de Recursos Humanos



ANEXO 2

EXPEDIENTE : N° 139-07
 Espec. Legal : Dr. Jimmy Rivadeneyra
 Materia : Impugnación de despido
 -Subsano Inadmisibilidad de demanda

SEÑOR JUEZ DEL DECIMO SETIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LIMA.-

RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ, peruano, con D.N.I.N° 05281449 ,en los seguidos con la Empresa PLUSPETROL NORTE S.A. sobre Impugnación de Despido e Indemnización, ante usted atentamente digo:

Que, dándoseme por notificada con fecha 11 de mayo del 2007, de la Resolución número uno expedida el 12-04-07, por el cual declara inadmisibile la presente demanda, debiendo la parte demandante subsanar las observaciones anotadas dentro del término de 5 días de notificado; por lo que dentro del plazo de Ley, cumplo con subsanarlas en los términos y precisiones siguientes:

1.- Que, respecto el segundo considerando i) de la aludida resolución, cumplo con adjuntar el reintegro de Arancel Judicial, con arreglo a la Resolución Administrativa N° 09-2007-CE-PJ. En la copia del cargo de ingreso de Expediente-Centro de Distribución General- que presenté la demanda el 04-04-07 se aprecia que acompañé arancel judicial por la suma de S/. 23.00 nuevos soles, en esta oportunidad, acompaño arancel por la suma de S/. 46.00 nuevos soles, que en adición da un total general de S/ 69.00 por concepto de Ofrecimiento de Pruebas, en razón que mediante el presente preciso que mi petitorio pretensionado es por IMPUGNACIÓN DE DESPIDO CONTRA LA EMPRESA PLUSPETROL NORTE S.A.

2.- En el segundo considerando ii) de la resolución uno materia del presente, cumplo con precisar con claridad mi petitorio pretensionado es solo Impugnación de Despido-Reposición y no el extremo del petitorio sobre Indemnización por el Despido Arbitrario ; POR LO QUE PIDO SE ADMITA A TRAMITE LA DEMANDA SOLO POR IMPUGNACIÓN DE DESPIDO, y en su oportunidad se declare fundada la demanda en este extremo, ordenándose se deje sin efecto legal el despido y la inmediata reposición a mi centro de trabajo, bajo las mismas condiciones que venia desempeñándome como Supervisor del Area de Producción-Base de Pavayacu-Lote 8-Región de Loreto.

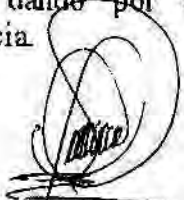
Asimismo, debo precisar que el extremo del petitorio sobre Indemnización por el Despido Arbitrario en la suma que aparece ahí consignado. SOLICITOLE NO ADMITIR A TRAMITE EN CUANTO A ESTE EXTREMO DE DEMANDA, el mismo haré valer mi derecho, con arreglo a Ley, por tanto mi pretensión principal no contiene pretensión - acumulación subordinada, alternativa o accesoría.

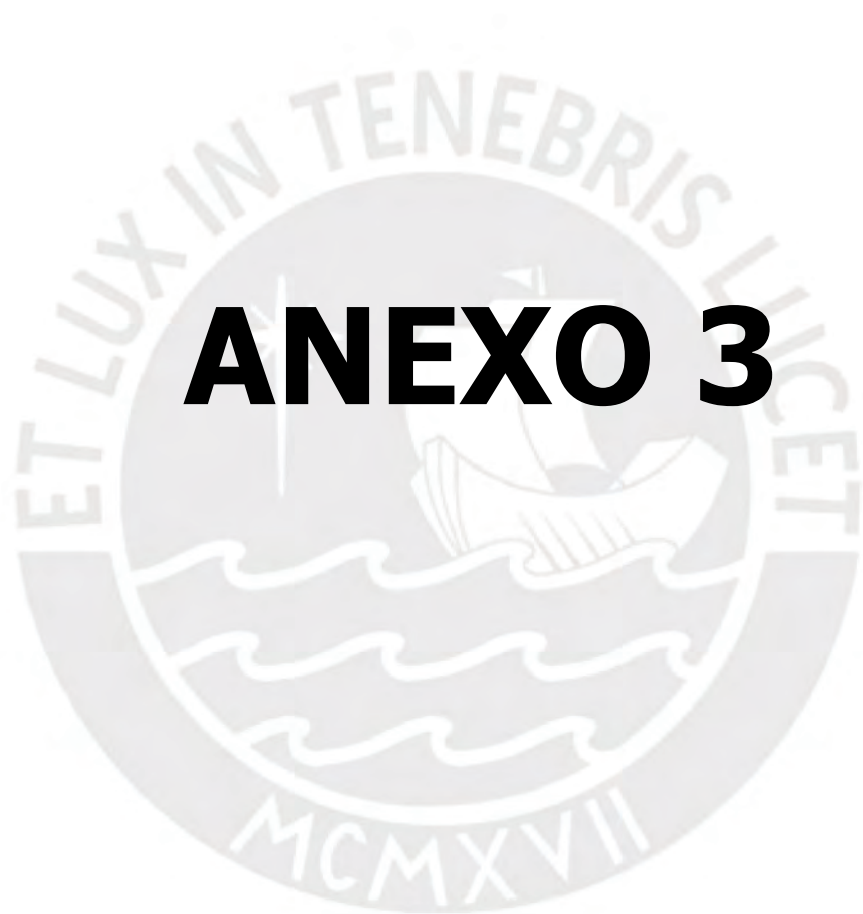
Por tanto:

Pido a usted señor Juez, dar por cumplido su mandato-Admitir a trámite la demanda solo por Impugnación de Despido, resolver dando por subsanado la inadmisibilidad de demanda conforme solicito, por ser de justicia.

Lima, 15 de Mayo del 2007


 GLADYS ROJAS SAAVEDRA
 ABOGADO
 Reg. C.A.L. N° 18302


 RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
 DNI : 05281449



ANEXO 3



52
107
le

Expediente N° 139-2007

Especialista Legal: Jimmy Rivadeneira Brenis

Escrito N° 01

**DEDUCIMOS IMPROCEDENCIA Y
CONTESTAMOS DEMANDA**

**AL DÉCIMO SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE
LIMA:**

PLUSPETROL NORTE S.A., en adelante **PLUSPETROL**, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20504311342, y domiciliada en Avenida República de Panamá N° 3055, Piso 8, distrito de San Isidro, Lima, señalando domicilio procesal en la Casilla N° 992 del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, debidamente representada por su apoderado, Jorge Liceti Hilbck, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07865905 y domiciliado para estos efectos en Avenida República de Panamá N° 3055, Piso 8, distrito de San Isidro, Lima, en los seguidos por el señor **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre **Nulidad de despido y Reposición**, atentamente decimos:

Que, con fecha 26 de julio del año 2007, nuestra empresa ha sido notificada con la Resolución N° 2, emitida por vuestro Despacho el 12 de junio de 2007, mediante la cual se admite a trámite la demanda interpuesta por el señor **RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** en contra de nuestra empresa, corriéndonos traslado de la misma y otorgándosenos un plazo de diez (10) días hábiles para contestarla. Así, en aplicación del artículo 62° de la Ley Procesal del Trabajo, contestamos la demanda, la que negamos y contradecimos en todos sus extremos, por los fundamentos de hecho y de derecho que pasamos a exponer.

e
se
g
s
I
no
los
c
ion
cre
g
gistros
crimino
14 y
de 2

107
Luz
R.

I. PETITORIO DE LA DEMANDA

La demandante ha interpuesto una demanda por **NULIDAD DE DESPIDO**, con la finalidad de que la autoridad jurisdiccional ordene a nuestra empresa su reposición.

II. IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA POR NULIDAD DE DESPIDO

Sin contestar la demanda, señalamos, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 427º inciso 5) del Código Procesal Civil (en adelante **CPC**), aplicable al proceso laboral en vía supletoria según lo dispuesto por la Tercera Disposición Transitoria, Derogatoria y Final de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante **LPT**), que la demanda por indemnización por despido arbitrario es **IMPROCEDENTE**. Basamos esta afirmación en las siguientes consideraciones:

1. La norma legal invocada establece que ***"El Juez declarará improcedente la demanda cuando:***

(...)

5) No exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio"

(sic).

2. Se ha establecido que el actor pretende que el Órgano Jurisdiccional se pronuncie sobre una supuesta nulidad de despido a fin de que se le reponga en sus labores habituales; sin embargo de los fundamentos de hecho advierte situaciones que en el peor de los casos constituirían despido arbitrario (lo que desde ya negamos). Ambas situaciones son

109
Lere

incongruentes, legalmente incompatibles y necesariamente implican IMPROCEDENCIA DE LA DEMANDA.

Lo expuesto implica, según el demandante, que nuestra empresa le imputó el incumplimiento de obligaciones de trabajo haciendo insostenible mantener una relación laboral con la empresa. Tales hechos se reflejaron en que el demandante, transgrediendo las obligaciones y responsabilidades inherentes a su cargo y su condición de trabajador de nuestra empresa, rompió las reglas establecidas en relación con el uso de la nave que nuestra empresa contrató para el transporte de personal a la localidad de trompeteros, habiendo abordado sin autorización una nave distinta, en la que sólo se podía transportar carga y no pasajeros.

3. Según la posición asumida por el actor, *"si bien es cierto se equivocó en tomar una decisión apresurada, fuera de todo contexto y difícil de justificar, que derivó en que el Comité de Seguridad decidiera la sanción drástica de separarlo de la empresa, ello no constituye una falta grave ni causa de despido, ya que dicha sanción es muy severa"*. Al respecto, el artículo 52° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (RLF), Decreto Supremo N° 001-96-TR, norma de obligatorio cumplimiento, excluye a las acciones por nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario, por lo que no es legalmente posible acumular dichas pretensiones, como equivocadamente lo ha hecho el demandante.

4. No obstante, muy aparte de que el demandante sostenga que no cometió falta laboral de ningún tipo, el petitorio de su demanda consiste en que se declare la nulidad de su despido. En ese sentido, es INDISPENSABLE

110
Ley

que vuestro despacho evalúe si los hechos alegados como sustento de la demanda encuadran en alguna de las causas establecidas legalmente para la determinación de la nulidad de un despido.

De conformidad con el artículo 29º del Texto único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala de forma expresa y taxativa, las causales de nulidad de despido, las mismas que señalamos a continuación:

- 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;*
- d) *La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;*
- e) *El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.*

111
Presente
D.M.C.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

5. En ese sentido, de una simple lectura de las causales de nulidad de despido establecidas en el artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR, no cabe duda que los hechos que el demandante señala como sustento de su petitorio (nulidad de despido) carecen de conexión lógica con éste y no califican de ninguna manera como causales de nulidad de despido, por lo que su demanda es manifiestamente IMPROCEDENTE.

6. Al respecto, el artículo 52° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (RLFPE), Decreto Supremo N° 001-96-TR, norma de obligatorio cumplimiento que desarrolla lo previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, dispositivo con rango de ley que regula todo lo concerniente al inicio, desarrollo y terminación de la relación laboral, entre lo cual se encuentra el despido y sus mecanismos de reparación, establece que:

"(...) La acción indemnizatoria en caso de despido arbitrario, excluye la acción de nulidad de despido. La acción de nulidad de despido requiere que cuando menos uno de los motivos a que se refiere el Artículo 62 de la Ley, sea expresamente invocado y acreditado por el trabajador como razón del mismo. Su ejercicio excluye la acción indemnizatoria, (...)" (subrayado agregado).

112
Ejemplar

7. En este caso, el actor solicita que se declare su nulidad del despido y que como consecuencia de ello se le reponga en el puesto de trabajo, sin embargo, contradictoriamente sustenta su petitorio en hechos que él mismo califica propios de un despido arbitrario.

Así, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo simplemente ratifica nuestra posición de que la demanda es **IMPROCEDENTE**, ya que el actor ha sustentado su petitorio de nulidad de despido con una narración de hechos que él mismo califica como despido arbitrario.

POR TANTO:

Al Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima solicitamos que se declare la **IMPROCEDENCIA** de la demanda y proveer con arreglo a ley.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En tiempo y forma oportunos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 21°, 62° y 63° de la **LPT**, **CONTESTAMOS LA DEMANDA** negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, sobre la base de los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

11
/ 615

1. **FUNDAMENTOS DE HECHO**

- 1. El actor ingresó a laborar el 01 de febrero de 2001, extinguiéndose su vínculo laboral por renuncia voluntaria el 05 de marzo del 2007. Ocupó el cargo de Supervisor de Producción.
- 2. Con la finalidad de facilitar la realización de algunas de nuestras actividades regualres, nuestra empresa contrató los servicios de dos (2) embarcaciones, entre estas se encontraban: TRANSTUR III que básicamente se dedicaría al transporte de pasajeros, y TRANSTUR IV que se decicaría exclusivamente al transporte de carga y víveres.

En el caso de TRANSTUR III, dedicada al transporte de pasajeros, necesariamente cuenta con una serie de implementos que brindan seguridad y comodidad apropiadas para el fin al que está destinada. Entre los principales implementos con que cuenta dicha embarcación podemos señalar los siguientes: asientos apropiados para el transporte de pasajeros y especialmente chalecos salvavidas que usan de forma obligatoria todos los pasajeros que son transportados. Sin embargo, como vuestro despacho podrá advertir, dado que la embarcación TRANSTUR IV está dedicada al transporte de carga y víveres, no estando previsto que sea ocupada por pasajeros; ésta embarcación carece de aquellos implementos de seguridad y comodidad señalados predentemente.

- 3. Por otro lado, el actor, debido a su cargo de Supervisor de Producción, desarrollaba labores y actividades ligadas al transporte y seguridad de pasajeros. En ese sentido, era responsable de coordinar el servicio de

114
Event
cas

transporte de la embarcación TRANSTUR IV (transporte de carga) en nuestra Bateria 5 Payavacu, hecho que no ha sido negado por el demandante conforme consta en la carta de fecha 22 de enero del 2007, que obra como **ANEXO 1-G** de la demanda.

Lo expuesto precedentemente, evidencia que el actor tenía la obligación y responsabilidad de cumplir todas las normas y restricciones establecidas por nuestra empresa en relación al uso de las embarcaciones TRANSTUR III y TRANSTUR IV, mas aun en lo relacionado con las normas de seguridad y protección de los trabajadores que abordaban dichas embarcaciones (sean que éstos pertenezcan a nuestra empresa o a nuestros contratistas).

4. En ese sentido, como vuestro despacho podrá advertir, estaba absolutamente prohibido que la embarcación de TRANSTUR IV sea ocupada por pasajeros en lugar de carga, ya que esa no era su finalidad en tanto que la misma no contaba con los implementos **INDISPENSABLES** para garantizar la **SEGURIDAD** y comodidad de los eventuales ocupantes de la misma (distintos a los tripulantes ordinarios).

En definitiva, la vulneración y violación de dicha prohibición, suponía poner en grave riesgo la integridad física y la vida de los pasajeros, ya que en la eventualidad de que hubiera ocurrido un siniestro, no se hubiera contado con los medios para salvaguardarlos.

5. Sin embargo y pese a tener absoluto conocimiento de ellas, el actor hizo caso omiso a las disposiciones establecidas por nuestra empresa, así como a las obligaciones inherentes a su cargo, permitiendo irregularmente que los trabajadores de nuestra empresa, incluyendo el

115
Cuentos
Quinta

propio demandante, así como los trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas de la nuestra (que no habían podido ocupar la embarcación TRANSTUR III en su primera salida rumbo a Trompeteros) abordaran en calidad de pasajeros la embarcación TRANSTUR IV.

- 6.- En efecto, de acuerdo a lo señalado precedentemente, el actor se encontraba obligado a respetar las normas generales de nuestra empresa así como las derivadas de su cargo, en relación con el impedimento de abordaje de pasajeros en la embarcación TRANSTUR IV, pero además violó y vulneró de forma flagrante las disposiciones de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (artículo 14°, párrafo sexto), en lo relacionado con la obligación de respetar las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que a la letra dice que es obligación de los trabajadores:

"Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad para el buen manejo de las máquinas, equipos e instrumentos de trabajo, cumpliendo con las exigencias que para tal efecto disponen las normas de seguridad e higiene en el trabajo." (SIC)

- 7.- Por evidentes y obvias razones, al descubrirse la comisión de la falta grave, nuestra empresa procedió conforme lo dispone el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de de Productividad y Competitividad Laboral, remitiéndole una carta de imputación de faltas graves, concediéndole el plazo de ley para que realice sus descargos.
8. Sin perjuicio de lo antes señalado, es necesario manifestar que si bien el demandante nos remitió los descargos correspondientes, pretendiendo

1/6
Covena
del 17

por tanto la nulidad de su despido, debemos advertir que lo que alega carece de sustento teniendo en cuenta que, con fecha 20 de febrero del 2007 el actor presentó su renuncia, siendo ésta efectiva el día 05 de marzo del 2007. Dicha renuncia fue aceptada por nuestra empresa mediante carta de la misma fecha. Ambas misivas se encuentran adjuntas en los **ANEXOS 1-E y 1-F** de la demanda.

En tal sentido, teniendo en consideración que el actor finalmente renunció a su puesto de trabajo, en realidad no habría cuestionado la remisión del contenido de nuestra carta de pre-aviso de despido.

En consecuencia, se extinguió el procedimiento de despido iniciado, careciendo de sentido el tratar de establecer el sustento de la falta grave cometida por el actor, considerando que él mismo, al presentar su renuncia estaría reconociendo su actuar negligente en el desempeño de sus labores en nuestra empresa.

9. La renuncia voluntaria es un acto que constituye una de las causales de extinción del vínculo laboral. En el presente caso, la renuncia es producto de un acto de carácter voluntario por parte del trabajador que unilateralmente decidió extinguir su vínculo laboral, según consta de la carta de renuncia suscrita por el trabajador, la misma cuya copia legalizada adjutamos en el **ANEXO 1-A**, lo cual implica el reconocimiento de un actuar negligente por parte del trabajador durante el desarrollo de sus actividades.

Siendo ello así, no cabe cuestionamiento alguno respecto de un acto que ha revestido la formalidad correspondiente, más aun si mediante

1/17
Lore
Pier

fecha 20 de febrero de 2007, la empresa le remitió al trabajador una carta aceptando su renuncia voluntaria, exonerándolo del plazo de ley.

10. No obstante, según se ha establecido, el petitorio de la demanda consiste en que se declare la nulidad del despido. Sin embargo, dado que es el trabajador demandante quien enuncia el hecho y al que conviene, en su interés, aportar los datos normalmente constitutivos del supuesto de hecho que fundamenta la nulidad postulada, la doctrina procesal ha convenido en entender que es él, mas no la demandada, el encargado de probar los efectos del despido sufrido.
11. En efecto, corresponde la carga de la prueba de la nulidad de despido, en este caso, corresponde e incumbe a quien lo alega. En materia de nulidad de despido, corresponde la carga a quien tiene interés en deducir del hecho los efectos jurídicos que contempla la norma de la cual es presupuesto para su aplicación. Así, cabe que el juez decida atribuir el riesgo de la insuficiencia probatoria sólo al actor. Y, en ese contexto, de no existir pruebas que generen convicción en el juez sobre la currencia de los hechos alegados, aquél deberá fallar en contra de la parte gravada con la carga probatoria.
12. En ese sentido, es INDISPENSABLE que vuestro despacho evalúe si los hechos alegados como sustento de la demanda encuadran en alguna de las causas establecidas legalmente para la determinación de la nulidad de un despido.

De conformidad con el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, denominado Texto único Ordenado de la Ley de Productividad y

114
E.S.

Competitividad Laboral señala de forma expresa y taxativa, las causales de nulidad de despido, las mismas que señalamos a continuación:

- 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;*
- 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.*

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

11/11
10/11
10/11
10/11

13. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, como parte demandada queremos dejar en claro las razones que motivaron que en un primer momento le remitieramos la carta de pre-aviso, siendo posteriormente aceptados por el propio demandante los motivos expuestos en dicha carta, al emitir su carta de renuncia ante tales sucesos.

En efecto, el demandante sorpresivamente, a pesar de haber renunciado con fecha 20 de febrero de 2007, realizó sus descargos mediante carta notarial de fecha 23 de febrero de 2007, evidenciando un comportamiento errático y confuso, sin embargo lo hizo esgrimiendo razones absolutamente inválidas e irrelevantes que de ninguna manera justificaban la comisión de las faltas graves ni lo eximían de responsabilidad. Por el contrario, el propio demandante reconoció expresamente que había cometido dichas faltas, aunque pretendió minimizar su gravedad e invalidar la posibilidad de ser despedido en base a una supuesta desproporcionalidad en esta eventual medida.

Ciertamente, como su Despacho podrá apreciar en la carta de descargos del actor, éste señala expresamente lo siguiente:

"reconozco que hubo un incumplimiento de las disposiciones establecidas; sin embargo, este hecho no puede constituir falta grave causal de despido(...)" (SIC) (El subrayado y las negrillas son nuestras)

Dicho de otro modo, el demandante reconoce que cometió las faltas graves que se le imputaron, pero considera –desde su particular punto de vista- que no consituyen faltas que ameriten una máxima sanción. Sin embargo, su Despacho podrá apreciar claramente que estas razones son absolutamente inválidas, toda vez que las normas laborales

120
Punto
de

violadas o transgredidas por el demandante resguardan bienes de mucho mayor valor (cosa que no iba a ocurrir pues nuestra empresa ya había adoptado medidas para evitar retrasos y perjuicios a los trabajadores), tales como la integridad física y la vida de las personas.

14. Es falso que el demandante se hubiera visto "obligado" a tomar la decisión de abordar y permitir a terceros abordar la nave TRANSTUR IV por no poder viajar a Trompeteros en la nave TRANSTUR III. Nuestra empresa al percatarse que era probable que todas las personas que debían salir con destino a Trompeteros no cabrían en la nave TRANSTUR III en un solo viaje, dispuso oportunamente que ésta realizara dos (2) viajes, con la finalidad de permitir la salida de aquellas personas que no hubieran podido abordarla en la primera oportunidad. Este hecho era de conocimiento del demandante y significa que la decisión inconsulta y no autorizada de éste de abordar y permitir a terceros abordar la nave TRANSTUR IV, implicó un acto conciente y voluntario de negligencia grave, desacato y desafío a las normas y disposiciones reglamentarias de nuestra empresa.
15. Finalmente, los "argumentos" del actor en su demanda para pretender sostener que su irresponsable actitud no califica como falta grave y causa de despido, son los siguientes:
 - a) Que nuestra empresa al haber contratado a un tercero el servicio de carga y transporte de pasajeros en las naves TRANSTUR IV y TRANSTUR III, respectivamente, se constituye en un simple "usuario", por lo que no tendríamos injerencia en el cumplimiento de las normas de seguridad acuático. Siendo obligación de la empresa locadora hacer cumplir dichas normas.

Al
Presente
Acto

b) Que en su condición de trabajador de nuestra empresa, el actor se encontraba obligado a cumplir las obligaciones laborales frente a nuestra empresa y no las obligaciones correspondientes a otra empresa.

16. La posición expuesta por el demandante es bastante "original", por decir lo menos, ya que de forma muy conveniente a sus intereses pretende desacreditarnos como parte interesada en los hechos. Sin embargo, lo cierto es que nuestra empresa sí tiene interés directo y derecho propio para participar en la investigación y sanción LABORAL de estos hechos.

a) En primer lugar, si bien es cierto nuestra empresa contrató el servicio de transporte de pasajeros y de carga con un tercero, poseedor de las naves mencionadas anteriormente, dispuso normas internas sobre seguridad y salud en el trabajo orientadas a prohibir a nuestros propios trabajadores la realización de actos contrarios a dichas normas. Ello, en el caso particular del demandante, se deriva no sólo del Reglamento Interno de Trabajo, sino además de sus obligaciones contractuales propias de su cargo.

En ese sentido, la sanción impuesta al actor no fue ocasionada principalmente por su incumplimiento de las normas fluviales, sino especialmente del incumplimiento de sus obligaciones laborales frente a nuestra empresa.

b) Es bueno que el demandante reconozca al menos que se encontraba obligado a cumplir las normas laborales dispuestas por nuestra

122
Cientos
Nueve

compañía en su condición de empleadora, ya que ello implica tácitamente que su incumplimiento de tales normas justificaba la decisión de despedirlo. Asimismo, debemos precisar que el incumplimiento por parte de la tripulación de otras normas, distintas a las laborales vigentes en nuestra empresa, NO NOS COMPETE, ya que la propietaria de las naves es una empresa contratista y será ésta la que evalúe y sancione a sus propios trabajadores.

17. Por otra parte, debemos desmentir lo señalado por el demandante en los fundamentos de hecho de su demanda, en el sentido que es necesario un ánimo de causar daño para que establezca la gravedad de la falta, cuando es suficiente la violación a las normas de seguridad y del reglamento interno, que causen peligros a la vida e integridad del resto de trabajadores.
18. Finalmente, el demandante señala como argumento de defensa que no ha existido reiteración en la falta y por ello no reviste gravedad. Evidentemente, esta afirmación es absurda y ajena al texto expreso del inciso a) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, ya que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe contractual es una falta TOTALMENTE DISTINTA a la reiterada resistencia a las órdenes del empleador relacionadas con las labores. Mientras que la primera es de tal naturaleza que se configura simplemente por la gravedad de la falta, la segunda se configura con la reiteración del acto. En este sentido, contravenir las normas de seguridad de nuestra empresa, abordando y permitiendo a terceros abordar una nave sin los requisitos mínimos de seguridad para el transporte de pasajeros es

123
Olivier
Duo

de la más alta gravedad, pues pone en riesgo la integridad física o la vida propia y la de terceros.

2.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

- 1.- Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que regula el proceso laboral ordinario y que además señala que en lo no previsto resultará aplicable de forma supletoria el Código Procesal Civil.
- 2.- El Decreto Supremo N° 003-97-TR, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula la renuncia como forma de extinción de la relación laboral.
- 3.- Artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, que establece claramente la imposibilidad de demandar al mismo tiempo por despido arbitrario y despido nulo. Asimismo, obliga al accionante que solicita la declaración de nulidad de su despido, que señale expresamente la causal que invoca.
- 4.- Artículo 427° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso ordinario laboral, que regula las causales de improcedencia de la demanda, cuando no exista conexión lógica entre el petitorio y los hechos que lo sustentan, así como cuando el demandante realiza una indebida acumulación de pretensiones.
- 5.- Artículo 46° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, sobre nulidad de despido.

124
Presente
Oporto
A. M. F.

- 6.- Artículo 25° de la LPCL sobre faltas graves originadas en la conducta del trabajador que justifican su despido.

3.- CUESTIONES PROBATORIAS

Formulamos OPOSICIÓN a la solicitud del demandante en relación a la exhibición de un récord de sanciones que pudiera haber recibido durante la relación laboral.

Sustentamos nuestra oposición en el hecho que nuestra empresa NO le imputó al actor la "reiterada resistencia a la órdenes impartidas" como falsamente pretende hacer creer a su Juzgado. Por el contrario, se le imputó el "incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral".

En consecuencia, carece de todo sentido que se evalúe si existen o no sanciones previas por otros motivos distintos a las faltas graves que hubieran ocasionado el despido del demandante, pues lo único que se debe evaluar es si estas faltas graves ocurrieron y por lo tanto si el despido de haberse realizado hubiera sido o no nulo.

4.- MEDIOS PROBATORIOS DE LA CUESTION PROBATORIA INNECESARIO/ NO PERTINENTE

1. Copia de la carta de imputación de faltas graves cursada al demandante, basado en la causal de incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo,

125
Punto
Nútero
Curso

otorgándole al actor el plazo de ley para que ejerza su derecho de defensa.

2. Copia de la carta de despido, cursada al demandante, con la que se acredita que se le ha despedido por la causal previsto en el inciso a) del Artículo 25 del Decreto Supremo No.003-91-TR, relativo al incumplimiento de sus obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo..

5.- MEDIOS PROBATORIOS

- 1.- El mérito de la copia de la carta de imputación de faltas graves cursada al demandante, con la que se acredita que nuestra empresa investigó y siguió el procedimiento legal tendiente al despido antes de que se produjera la renuncia voluntaria del demandante (que constituye extinción del vínculo laboral por decisión unilateral del actor), otorgándole al actor el plazo de ley para que ejerza su derecho de defensa, documento que obra en autos por haber sido ofrecido por el demandante, en la demanda.
- 2.- El mérito de la copia de la carta de descargos cursada sorpresivamente luego de su renuncia por el demandante a nuestra empresa, con la que se acredita que éste pudo realizar adecuadamente su defensa frente a las faltas que se le imputaron. Asimismo, se acredita que el demandante reconoció expresamente haber cometido una infracción laboral, pretendiendo minimizar la gravedad de la misma, ofrecido por el demandante en su demanda.

126
Ciento
veinte
No.

- 3.- El mérito de la copia legalizada de la carta de renuncia, cursada por el demandante, con la que estaría reconociendo su actuar negligente en el desempeño de sus labores en nuestra empresa.
- 4.- El mérito del Perfil de Puesto – SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN que acreditan que el actor era el encargado de la coordinación de los viajes de las naves TRANSTUR III y TRANSTUR IV, por lo esta actividad se encontraba bajo su responsabilidad.
- 5.- Copia de la Orden de Compra N° 36899, con la que se acredita la contratación de tres (3) naves por parte de nuestra empresa para los servicios de transporte de pasajeros y carga.
- 6.- El mérito de la RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL No.072-2007-GRL/32-DRTC de fecha 16 de marzo del 2007 y de la RESOLUCION DIRECTORAL No.234-2001-MTC/15.15 de fecha 12 de noviembre del 2001, mediante la cual se OTORGA Permiso de Operaciones a favor de la empresa TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A., para prestar servicio de Transporte Fluvial de pasajeros y carga, donde se incluye entre otras naves al TRANSTUR III y TRANSTUR IV.
- 7.- El mérito de DIEZ (10) fotografías del TRANSTUR IV y TRANSTUR III, mediante la cual se demuestra que la primera es para uso de carga y el segundo exclusivo para pasajeros.
- 8.- El mérito del REGLAMENTO DE TRANSITO FLUVIAL, aprobado en forma interna por la Gerencia de Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Asuntos Comunitarios de PLUSPETROL NORTE S.A., con fecha 01 de marzo del 2005, que deben cumplir todos los

127
L. Rojas
D. Rojas

trabajadores, donde consta entre otras directivas que es obligatorio el uso de chalecos salvavidas para todos los tripulantes que trabajan en las diferentes embarcaciones y la navegación en los ríos de operaciones de PLUSPETROL (Pastaza, Corrientes y Tigre) será sólo con luz diurna.

- 9.- El mérito del INFORME que se deberá solicitar a la empresa TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A. (TRANSTUR), con domicilio en la calle Raymondi N° 344 de Iquitos, con el objeto que informe sobre si el demandante fue quién dispuso que la nave TRANSTUR IV fuera abordada por él mismo y otras personas, sin las condiciones mínimas el día 29 de diciembre del 2006, navegando rumbo a Trompeteros, contraviniendo la prohibición que existe al respecto. Para tal efecto, solicitamos que su Juzgado OFICIE a dicha empresa con tal fin.
- 10.- EL mérito del INFORME que se deberá solicitar a la empresa TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A. (TRANSTUR), con domicilio en la calle Raymondi No.344 de Iquitos, con el objeto que informe sobre el Servicio de Transporte fluvial de carga y pasajeros que brinda a PLUSPETROL NORTE S.A., así como sobre las características y condiciones de seguridad y de navegación de las naves TRANSTUR III y IV, que prestan servicios en el campo. Para tal efecto, solicitamos que su Juzgado OFICIE a dicha empresa con tal fin.
- 11.- El mérito del INFORME que se deberá solicitar a la empresa Corporación Petrolera S.A. (CORPESA), domiciliada en la calle Cuzco N° 595 de Punchana, con el objeto de que informe si personal de dicha compañía organizó, autorizó o dispuso que el demandante Rafael Rojas

128
Luis
Mendoza
et al.

Rodríguez y otras personas abordaran la nave TRANSTUR IV con destino a Trompeteros el día 29 de diciembre de 2006. Para tal efecto, solicitamos que su Juzgado OFICIE a dicha empresa con tal fin.

12. La declaración testimonial que deberá absolver el señor Henry Jara Vidal, Superintendente de Producción Lote 8, que evidencia que efectivamente el demandante asumió su responsabilidad ante él, respecto de la decisión errada que cometió el 29 de diciembre del 2006 y su sometimiento a la sanción disciplinaria correspondiente.

V.- ANEXOS

- 1.- La copia legalizada de la carta de renuncia suscrita por el demandante. (Anexo 1-A)
- 2.- El Perfil de Puesto – SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN que acreditan que el actor era el encargado de la coordinación y planificación de los viajes de las naves TRANSTUR III y TRANSTUR IV. (Anexo 1-B)
- 3.- Copia de la Orden de Compra N° 36899 (Anexo 1-C)
- 4.- La RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL No.072-2007-GRL/32-DRTC de fecha 16 de marzo del 2007 y RESOLUCION DIRECTORAL No.234-20001-MTC/15.15 de fecha 12 de noviembre del 2001. (Anexo 1-D)
- 5.- Las DIEZ (10) fotografías del TRANSTUR IV y TRANSTUR III, mediante la cual se demuestra que la primera es para uso de carga y el segundo exclusivo para pasajeros. (Anexo 1-E)

129
Cuentos
Nuestro
No.

- 6.- El Reglamento de Tránsito Fluvial aprobado por la Gerencia de Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Asuntos Comunitarios, aprobado con fecha 01.03.2005. (Anexo 1-F)
- 7.- Copia legalizada del poder de nuestro representante. (Anexo 1-G)
- 8.- Copia del documento de identidad de nuestro representante. (Anexo 1-H)
- 9.- La tasa judicial por ofrecimiento de prueba. (Anexo 1-I)

POR TANTO:

Solicitamos que se tenga presente nuestra contestación y se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

PRIMER OTROSI DECIMOS.- Que, los Informes solicitados a las empresas TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A. (TRANSTUR) Y Corporación Petrolera S.A. (CORPESA), **SE JUSTIFICA** porque PLUSPETROL NORTE S.A. ha tercerizado los servicios de transporte fluvial y de operaciones logísticas, conforme lo permite el Artículo 4 del Decreto Supremo No.003-2002-TR – REGLAMENTO DE LA LEY DE INTERMEDIACION, por lo cual se ha celebrados contratos de servicios con tal fin y, **ES PERTINENTE**, porque dichos informes tiene relación directa con la falta grave cometida por el demandante y que fuera motivo para su renuncia voluntaria. **TÉNGASE PRESENTE.**


130
García
Per


SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80° del Código Procesal Civil, otorgamos poder general y designamos como nuestros abogados a los doctores Ricardo Herrera Vásquez, Italo Mórtoia Flores, Carlos Cornejo Vargas, César Puntriano Rosas, Luis Robles Sotelo, Ricardo Vilchez Chavarri, Juan José Morán Bernales, María del Pilar Florez Izarra, y Giannina Acosta Pizarro quienes gozarán de las facultades generales de representación a que se refiere el artículo 74° del referido Código, declarando estar instruidos de la representación que otorgamos y de sus alcances.

TERCER OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos copia del presente escrito para la otra parte, la tasa judicial por ofrecimiento de pruebas y cédulas de notificación suficientes.

JJM

Lima, 08 de agosto del 2007


CESAR A. PUNTRIANO ROSAS
ABOGADO
C.A.L. 36658


ITALO MORTOLA FLORES
ABOGADO
REG. C.A.L. 33428



760
Setenta

San Isidro, 20 de febrero de 2007

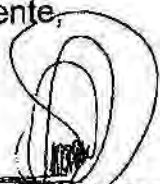
Señores
Pluspetrol Norte S.A.
Presente.-

Por medio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria al cargo que venia desempeñando en la empresa, la misma que se hará efectiva el día 5 de marzo de 2006. ?

Solicito ser exonerado del plazo de ley y efectuar la liquidación de los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo a ley.

Sin otro particular me despido de ustedes.

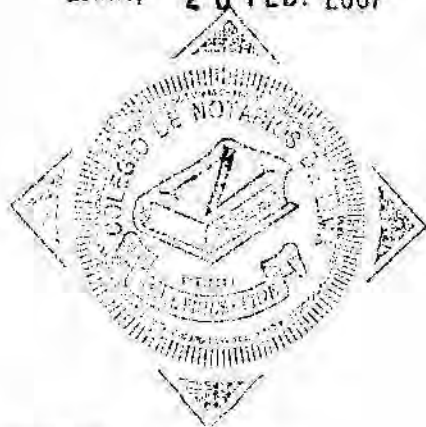
Atentamente,



Rafael Rojas Rodriguez
DNI 05281449

CERTIFICO QUE LA PRESENTE COPIA ES IGUAL AL DOCUMENTO QUE HE TENIDO A LA VISTA.

LIMA, 20 FEB. 2007



ALFREDO PAINO SCARPA
Notario de Lima



NTARIA PAINO
RAMBURO 630 LIMA 34
TEL. TELEFONICA 422-9082

Procesado
7/8
Set



OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
 JR. RAYMONDI N° 344
 IQUITOS
 Telf.: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07

Fax:
 Tipo: Servicios
 Bloque: LOTE 8

<u>Descripción</u>	<u>UM</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Precio Unitario</u>	<u>Precio Total</u>
SERVICIO DE TRANSPORTE FLUVIAL PASAJEROS Y CARGA MENOR	MO	12.0000	112,000.00	1,344,000.00

BARCO DEL LOTE 8 CON TRES (3) EMBARCACIONES MENORES RAPIDAS
 MOTOR DIESEL
 AMPLIACION DEL SERVICIO OC 31677
 PROVEEDOR SUGERIDO: TRANSTUR S.A.
 AUTORIZADO POR EDVIN RIOS PAREDES

SERVICIO DE TRANSPORTE FLUVIAL PASAJEROS EN LA RUTA:	MO	12.0000	3,500.00	42,000.00
--	----	---------	----------	-----------

BASE PUCACURO - ESTACION DE BOMBAS - BATERIA 4 CAPIRONA
 TIPO DE NAVE: DESLIZADOR
 CAPACIDAD: DE 6 A 8 PAX
 AMPLIACION O/C 31677
 AUTORIZADO POR EDVIN RIOS PAREDES.

CONDICIONES COMPLEMENTARIAS

EN LA PRESENTE ORDEN DE COMPRA DE FLETAMIENTO FLUVIAL, LA
 EMPRESA TRANSTUR CON RUC N° 2036655151, DOMICILIO LE
 EN CALLE RAYMONDI N°384 REPRESENTADA POR
 GERENTE GENERAL, SR. ALEX PINEDO MEZA
 IDENTIFICADO CON DNI 05317319 SEGUN
 ESTAR INSCRITO EN LA FICHA N° 1627 ,ASIENTO 5 DEL LIBRO
 MERCANTIL DEL REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS DE IQUITOS, A
 PARTIR EN ADELANTE SE DENOMINARÁ EL ARMADOR, CON QUIÉN SE CON
 TATA EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES:

Pluspetrol Norte S.A.

Lima: República de Panamá 3055 - Piso 8 - San Isidro - Central: (51-1)411-7100-Fax:411-7120
 Iquitos: Av. La Marina N° 371 - Teléfono (065)252510 - Fax (065)250859

72
[Handwritten signature]



OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
 JR. RAYMONDI N° 344
 IQUITOS
 Telf.: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07

Fax:
 Tipo: Servicios
 Bloque: LOTE 8

<u>Impción</u>	<u>UM</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Precio Unitario</u>	<u>Precio Total</u>
FECHA DE VIGENCIA: DEL 01/10/06		AL 01/10/07		

CONDICION DE PAGO

100% DEL MONTO FACTURADO
 EL VENCIMIENTO DE LAS FACTURAS SERÁ EL DÍA VIERNES
 DESPUÉS DE LOS 45 DÍAS DE SU CORRECTA PRESENTACIÓN Y
 RECEPCIÓN POR EL ÁREA DE CUENTAS A PAGAR Y ACOMPAÑADA
 DE LOS REPORTES DE NAVEGACIÓN A RAZÓN DE:
 7,333.33 VALOR FLETAMENTO MENSUAL DE CADA DESLIZADOR DE
 CAPACIDAD 2.0 TN, Ó 22 PASAJEROS, EQUIPADA CON MOTOR DIESEL
 O TURBO JET.
 5,500.0 VALOR FLETAMENTO MENSUAL DE UN DESLIZADOR DE 16'
 PARA 500 KG Ó 6 PASAJEROS. EQUIPADA CON MOTOR FUERA BORDA.

FORMA DE PAGO: LOS SERVICIOS SERÁN CANCELADOS MEDIANTE
 TRANSFERENCIA BANCARIA Y/O MEDIANTE CHEQUE PAGADERO EN
 UNA AGENCIA LOCAL DE UN BANCO DESIGNADO POR PLUSPETROL

FACTURAR A: PLUSPETROL PERU NORTE S.A.
 RUC. 20504311342 Av. LA MARINA N° 371

OBLIGACIONES DEL ARMADOR

EL ARMADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LO DISPUESTO EN: D.S.030
 -98-EM REFERIDO AL REGLAMENTO PARA LA COMERCIALIZACION
 DE COMBUSTIBLES LIQUIDOS DERIVADOS DE HIDROCARBUROS, CA-
 PITULO V. DS.026-94 REGLAMENTO DE SEGURIDAD PARA TRANS-
 PORTE DE HIDROCARBUROS DS.046- REGLAMENTACION AMBIEN-
 TAL EN LAS ACTIVIDADES DE HIDROCARBUROS. RD.0227-98/DCG
 NORMAS DE SEGURIDAD DE LA VIDA HUMANA A BORDO DE NAVES
 FLUVIALES, ASI COMO LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA DI-
 RECCION GENERAL DE CAPITANIA QUE NORMA Y REGLAMENTA LAS
 ACTIVIDADES DEL TRANSPORTE FLUVIAL DE HIDROCARBUROS, Y
 FINALMENTE LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DE CAPITANIAS

Pluspetrol Norte S.A.

Lima: República de Panamá 3055 - Piso 8 - San Isidro - Central: (51-1)411-7100-Fax:411-7120

Iquitos: Av. La Marina N° 371 - Teléfono (065)252510 - Fax (065)250859


pluspetrol

OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
 JR. RAYMONDI N° 344
 IQUITOS
 Telf.: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07

Fax:
 Tipo: Servicios
 Bloque: LOTE 8

<u>Descripción</u>	<u>UM</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Precio Unitario</u>	<u>Precio Total</u>
DE LAS ACTIVIDADES MARITIMAS, FLUVIALES Y LACUSTRES.				
EL CUMPLIMIENTO DE ESTOS DISPOSITIVOS ABARCARA A TODOS				
AQUELLOS QUE SE EMITAN DURANTE LA VIGENCIA DE LA O/C.				

EL ARMADOR SE OBLIGA A PROPORCIONAR LOS BOTES
 CON SUS RESPECTIVAS DOTACIONES COMPLETAS Y
 MANTENERLOS DISPONIBLES EN CONDICIONES DE OPERATIVIDAD Y
 SEGURIDAD PERMANENTE DURANTE LA VIGENCIA DE LA PTE O/C.
 EN CASO DE QUE ALGUNA EMBARCACION QUEDARA FUERA DE SER-
 VICIO POR CUALQUIER RAZON, EL ARMADOR DEBERA REEMPLAZAR-
 LOS POR OTROS DE SIMILARES CARACTERISTICAS, LOS QUE DE-
 BERAN ESTAR CALIFICADAS COMO APTAS PARA EL SERVICIO POR
 PLUSPETROL. EN CASO DE QUE EL ARMADOR NO PUDIERA REEMPLA-
 ZAR LA MISMA, PLUSPETROL CONTRATARA ESTE SERVICIO A TER-
 CEROS, SIENDO DE CARGO DEL ARMADOR EL EXCESO PAGADO POR
 PLUSPETROL, SI FUERA EL CASO, RESPECTO A LA TARIFA ESTI-
 MADA EN LA CLAUSULA DE PRECIO Y FORMA DE PAGO.

EL ARMADOR INDEMNIZARA A PLUSPETROL, EN CASO DE PERDIDA
 PARCIAL O TOTAL DE LA CARGA TRANSPORTADA, CUANDO
 ESTAS SE PRODUZCAN POR DEFICIENCIAS COMPROBADAS DURANTE
 EL TRANSPORTE, POR NEGLIGENCIA O ACCION DOLOSA.
 PARA EL PAGO DE ESTA INDEMNIZACION, PLUSPETROL PODRA DIS-
 PONER DE PARTE DEL MONTO A ABONAR POR SUS SERVICIOS, HAS-
 TA COMPLETAR EL MONTO DEL JUSTIPRECIO ADECUADO.
 PARA LA VALORIZACION DEL MONTO TOTAL A INDEMNIZAR POR
 EL ARMADOR, SE CONSIDERARA EL COSTO UNITARIO DEL PRODUCTO
 ESTABLECIDO POR LOS PRECIOS DEL MERCADO LOCAL A LA
 FECHA DE LA OCURRENCIA.

EL ARMADOR ES RESPONSABLE DE LA OPERACION Y MOVIMIENTO
 DE SUS EMBARCACIONES Y DE LAS QUE SUBCONTRATE, ASI COMO
 DE SU MANTENIMIENTO Y REPARACION EL QUE SERA POR SU CU-

petrol Norte S.A.

República de Panamá 3055 - Piso 8 - San Isidro - Central: (51-1)411-7100-Fax:411-7120
 Av. La Marina N° 371 - Teléfono (065)252510 - Fax (065)250859



74
Neto
36899 P

OC

Orden

36899 P

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
 JR. RAYMONDI N° 344
 IQUITOS
 Telf.: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07

Fax:
 Tipo: Servicios
 Bloque: LOTE 8

<u>Descripción</u>	<u>UM</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Precio Unitario</u>	<u>Precio Total</u>
<u>DESCRIPCIÓN DEL ÍTEM Y COSTO.</u>				

EL ARMADOR ES RESPONSABLE DE MANTENER VIGENTE EL PERMISO DE OPERACION EXPEDIDO POR LA DIRECCION DE TRANSPORTE MARITIMO Y LICENCIA DE CAPITANIA Y TENER VIGENTE TODA LA DOCUMENTACION EXPEDIDA POR LA CAPITANIA DE PUERTO.

EL ARMADOR CORRERA CON LOS GASTOS DE AGENCIAMIENTO, PUERTEO Y ZARPE.

EL ARMADOR SERA RESPONSABLE DE TRAMITAR EL ZARPE Y LA DOCUMENTACION DEL CARGAMENTO.

EL ARMADOR ES RESPONSABLE DE TENER A TODO SU PERSONAL DEBIDAMENTE INSTRUIDO SOBRE LOS RIESGOS OPERATIVOS EN EL MANIPULEO DE LOS EQUIPOS, MATERIALES E HIDROCARBUROS QUE TRANSPORTA Y COMO PROCEDER EN CASO DE EMERGENCIA.

EN LAS OPERACIONES DE CARGA/DESCARGA, TODAS LAS DOTACIONES DE LAS EMBARCACIONES DEL ARMADOR DEBEN CUMPLIR LAS NORMAS DE SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS DE PLUSPETROL Y ESTAR CORRECTAMENTE UNIFORMADAS Y CONTAR CON LOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD CORRESPONDIENTES A LA LABOR A DESMONTAR. SI NUESTRA SUPERVISION DETECTA LA FALTA DE LOS EQUIPOS, PLUSPETROL DOTARA LOS IMPLEMENTOS RESPECTIVOS Y DEBITARA DE LA FACTURACION, EL MONTO CORRESPONDIENTE SEGUN EL COSTO DEL ALMACEN MAS UN RECARGO DEL 100% POR GASTOS ADMINISTRATIVOS.

EN CASO QUE LA EMBARCACION DEL ARMADOR PRODUJERA UNA CONTAMINACION, ESTE EFECTUARA POR SU CUENTA LA REMOCION Y LIMPIEZA CORRESPONDIENTE DENTRO DEL PLAZO ESTABLECIDO POR LA CAPITANIA DE PUERTO DE LA JURISDICCION CORRESPONDIENTE.



Handwritten signature and initials

OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
 JR. RAYMONDI N° 344
 IQUITOS
 Telf.: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07

Fax:
 Tipo: Servicios
 Bloque: LOTE 8

Descripción	UM	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
EN CUENTA DEL ARMADOR O PROPIETARIO.				

PLUSPETROL CON LA DEBIDA ANTICIPACION ENTREGARA AL ARMA-
 POR LA DOCUMENTACION PERTINENTE PARA LA TRAMITACION DEL
 CARPE.

PLUSPETROL EFECTUARA LAS OPERACIONES DE DESCARGA TENIEN-
 EN CUENTA QUE SU RESPONSABILIDAD EN LAS MISMAS ABAR-
 PARA DESDE LAS INSTALACIONES DE DESCARGA EN TIERRA.

ERÁ POR CUENTA DE PLUSPETROL, EL PAGO DE LOS SEGUROS
 LOS MATERIALES Y/O EQUIPOS A TRANSPORTAR, ASÍ MISMO
 CARGA, MANIPULEO, ESTIBA, DESESTIBA Y DESCARGA DE
 OS MISMOS.

NEFICIOS SOCIALES
 ARMADOR PRECISA QUE ES RESPONSABLE DEL PAGO DE LOS BE-
 FICIOS SOCIALES DE SUS TRABAJADORES, EN CASO DE INCUM-
 PIMIENTO, POR EL PERÍODO QUE PRESTARON SUS SERVICIOS
 PRIVADOS DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL, ENTRE DICHAS PAR-
 S, NO PODRÁN TRANSFERIRSE POR NINGUNA RAZÓN DICHAS
 LIGACIONES A PLUSPETROL.

SENTE ORDEN DE COMPRA PODRÁ SER CANCELADA POR PLUS-
 EN CUALQUIER MOMENTO SIN PERJUICIO DE NINGUN TIPO,
 QUE ELLO DE LUGAR A RECLAMO ALGUNO POR PARTE DEL
 R.

PLIMIENTO DE DISPOSICIONES:
 ADOR DEBE CUMPLIR TODOS LOS REGLAMENTOS DE PROTEC
 AMBIENTAL, SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE, QUE SE APLICAN

Handwritten signature/initials

Pluspetrol

OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
RAYMONDI N° 344
TEL: 094-231356

Fecha Impresion 8/08/07
Fax:
Tipo: Servicios
Bloque: LOTE 8

	UM	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
SERVICIOS MATERIA DE LA ORDEN DE COMPRA.				
CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIO				
DE SALUD PARA CONTRATISTAS				
DE SEGURID. Y PROTECCIÓN AMBIENTAL PARA CONTRATISTA				
CORPORATIVA DE EHS				
Y CONDIC. DE CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA LOCAL				
RIESGOS AMBIENTALES				
COSTO PARA TRÁNSITO FLUVIAL				

PERSONAL:
PERSONAL DEL ARMADOR SÓLO PODRÁ INGRESAR AL ÁREA DE OPERA
DE PLUSPETROL CUANDO CUMPLA LOS REQUISITOS :
HABER COMPLETADO EL CURSO DE SEGURIDAD DE PLUSPETROL.
HABER SIDO VACUNADO CONTRA LA FIEBRE AMARILLA 10 DÍAS ANTE
HABER SIDO VACUNADO CONTRA EL TÉTANO, HEPATITIS B, INFLUENZA
Y CUMPLIR CON IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD DE ACUERDO SU LABOR.

LOS COSTOS
DE LOS TRIBUTOS, INCLUYENDO EL IMPUESTO A LA RENTA Y LO
S COSTOS DE ADUANAS, CONFORME LO DEFINE EL CODIGO TRIBU
TARIO Y CUALQUIER OTRO TRIBUTO CREADO O POR CREARSE, RE-
LACIONADO CON LOS SERVICIOS, SERÁN DE EXCLUSIVA CUENTA,
COSTO Y RIESGO DEL ARMADOR, A EXCEPCIÓN DEL IGV DE LOS
COSTOS QUE SERÁN A CARGO DE PLUSPETROL CUANDO CORRESPONDA

SUBTOTAL 1,386,000.00

ARMADOR 00900093 LEON MELENDEZ WILFREDO

Gaspetrol

97
Atent

OC

Orden

36899

ORDEN DE COMPRA

PORTES AMAZONICOS DE TURISMO SA
MONDI N° 344

Fecha Impresion 8/08/07

094-231356

Fax:
Tipo: Servicios
Bloque: LOTE 8

<u>UM</u>	<u>Cantidad</u>	<u>Precio Unitario</u>	<u>Precio Total</u>
-----------	-----------------	------------------------	---------------------

MONEDA: SOL

IGV

TOTAL
1,386,000.00

... S.A.

... de Panamá 3055 - Piso 8 - San Isidro - Central: (51-1)411-7100-Fax:411-7120
... Marina N° 371 - Teléfono (065)252510 - Fax (065)250859

Anexo 1-D



7/2/07
Sete
Or

DIRECTORAL REGIONAL N° 072 -2007-GRL/32-DRTC

Iquitos, **16 MAR 2007**

...solicitud (**Expediente N° 115-2007**), presentado por la Empresa **TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A.**, mediante la cual solicita Permiso de prestar Servicio Irregular de Transporte Fluvial de: **Mixto (Pasajeros y Carga)**

...mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 963-2001-CTAR-Loreto/01, se estableció el Reglamento Regional de Transporte Fluvial - Región Loreto, en el cual se establecieron normas técnicas y legales, debiendo sujetarse las personas naturales y jurídicas que prestan éste servicio, a fin de alcanzar el ordenamiento empresarial, administrativo y de seguridad del transporte fluvial;

...de acuerdo a la legislación vigente, corresponde a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Loreto, otorgar el Permiso de Transporte Fluvial a las personas Naturales y Jurídicas, que lo solicitan;

...la Empresa **TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A.**, ha cumplido con los requisitos y requisitos establecidos en el Reglamento de Transporte Fluvial vigente, para el Servicio de Transporte Fluvial, Ámbito: Provincial, Forma: Irregular en toda la Hoya Amazónica, Modalidad: **Pasajeros y Carga**;

...la Empresa **TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A.**, se encuentra inscrita en el Registro Único de Contribuyentes **RUC N° 20366551515**;

...mediante el **INFORME N° 010-2007-GRL/32-DETA**, de la Dirección Ejecutiva de Transportes Acuáticos, opina favorablemente sobre la solicitud presentada por la Empresa **TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A.**, para el otorgamiento del Permiso de Transporte Fluvial, autorizando procedente Autorizar lo solicitado;

...de acuerdo a lo expuesto, y con las visaciones de la Dirección Ejecutiva de Transportes Acuáticos y Asesoría Legal, en uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 24-2003-GRL-P de fecha 24 de Noviembre de 2003;

CONCLUYE:

ARTICULO 1°: OTORGAR Permiso de Operación a favor de la Empresa **TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A.**; para prestar servicio de Transporte Fluvial, en la forma siguiente:

- EN SU AMBITO :** PROVINCIAL
- EN SU FORMA :** IRREGULAR EN TODA LA HOYA AMAZÓNICA
- EN SU MODALIDAD :** MIXTO (PASAJEROS Y CARGA)



29
Setien
Mi

RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 072-2007-GRL/32-DRTC

ARTÍCULO 2°: El Servicio de Transporte al que se refiere el Artículo precedente será atendido con las Embarcaciones de su propiedad denominado:

B/F-TRANSTUR I con Matrícula IQ-016744-BF de	06.00	Unidad de Arqueo Bruto;	05.00
B/F-TRANSTUR II con Matrícula IQ-185287-BF de	03.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR III con Matrícula IQ-019346-BF de	05.00	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR IV con Matrícula IQ-019336-BF de	05.00	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR V con Matrícula IQ-019996-BF de	06.40	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR VI con Matrícula IQ-019995-BF de	06.40	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR VII con Matrícula IQ-020206-BF de	03.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR VIII con Matrícula IQ-020207-BF de	03.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR IX con Matrícula IQ-020208-BF de	03.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR X con Matrícula IQ-020209-BF de	03.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR XI con Matrícula IQ-021650-BF de	01.15	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR XII con Matrícula IQ-021937-BF de	02.19	Unidad de Arqueo Bruto;	
B/F-TRANSTUR XIV con Matrícula IQ-021560-BF de	00.88	Unidad de Arqueo Bruto;	03.15

ARTÍCULO 3°: La presente Resolución Directoral tiene una vigencia de **TRES (03) AÑOS** renovable, computados a partir de la fecha que se encuentra firmada y la renovación, deberá ser solicitado por el recurrente a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Loreto, con anticipación de Treinta (30) días calendario antes de su vencimiento, debiendo actualizar la Póliza de Seguro cada año;

ARTÍCULO 4°: EL otorgamiento del Permiso de Operación implica la obligación por parte del recurrente de someterse a las disposiciones legales vigentes sobre la materia y demás dispositivos y directivas que dicte la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones;

ARTÍCULO 5°: Remitir copia de la presente Resolución Directoral Regional, a la Capitanía de Puerto de Iquitos, para su conocimiento y fines;

ARTÍCULO 6°: El Permiso de Operación que se concede mediante esta Resolución se adecuará a las Normas Reglamentarias según RESOLUCIÓN DIRECTORAL REGIONAL N° 202-2002-CTAR-Loreto/32 de fecha 08 de Noviembre del 2002, que aprueba el REGLAMENTO REGIONAL DE INFRACCIONES Y SANCIONES, aplicables a las Personas Naturales y Jurídicas que prestan Servicios de Transporte Fluvial - Región Loreto.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase,



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones
[Signature]
ALDO ALBERTO MEZA MEZA
Director Regional (e)



Anexo 120

15-11-01
312

Resolución Directoral

Lima, 12 NOV. 2001

Nº 234-2001-MTC/15.15

Vista la solicitud (Expedientes Nos. 005208 y 034808) presentada por la empresa TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A., pidiendo Permiso de Operación para prestar servicio de transporte turístico fluvial en ámbitos nacional e internacional;

CONSIDERANDO:

Que, la recurrente ha cumplido con presentar la documentación correspondiente, con relación a las disposiciones establecidas en el Reglamento de las Empresas de Transporte Turístico, aprobado por Resolución Suprema Nº 0011-78-TC/DS (06.02.78) y el Reglamento de Transporte Fluvial Comercial, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-2001-MTC, en cuanto le es aplicable y se encuentra debidamente identificada con el Registro Unico de Contribuyentes RUC Nº 20195690988;

Que, estando a lo opinado favorablemente por el Director de Marina Mercante y Transporte Multimodal mediante Informe Nº 125-2001.MTC/15.15.02 y por el Asesor Legal a través del Informe Nº 242-2001-MTC/15.15.al; debe expedirse el acto administrativo pertinente;

De conformidad con el Decreto Ley Nº 25862; Decreto Legislativo Nº 560; Decreto Supremo Nº 029-2000-MTC (28.06.2000); los Artículos 2º, 8º, 21º, 25º y 26º del Reglamento de las Empresas del Transporte Turístico; Artículos 29º, 30º y 31º del Reglamento de Transporte Fluvial Comercial; y Resolución Ministerial Nº 461-2001-MTC/15.02;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Otorgar Permiso de Operación a favor de la empresa TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A., para que preste servicio de transporte turístico fluvial, en la forma y modo siguiente:

- | | | |
|-------------|---|--|
| a).- Ambito | : | Nacional |
| Servicio | : | Irregular |
| Circuito | : | Entre Puertos Fluviales Peruanos |
| b).- Ambito | : | Internacional |
| Servicio | : | Regular |
| Circuito | : | Iquitos-Leticia (Colombia) - Tabatinga (Brasil) - Iquitos. |

81
oct

...
...
... 312 ...
... 15-11-01 ...


Artículo 2º.- El servicio de transporte a que se refiere el Artículo precedente, será atendido con las embarcaciones denominadas B/F "TRANSTUR" con Matrícula IQ-16744-BF, "TRANSTUR II" con Matrícula IQ-18528-BF, "TRANSTUR III" con Matrícula IQ-019346-B/F, "TRANSTUR IV" con Matrícula IQ-019336-B/F, "TRANSTUR V" con Matrícula IQ-19996-B/F, "TRANSTUR VI" con Matrícula IQ-19995-B/F, "TRANSTUR VII" con Matrícula IQ-020206-B/F, "TRANSTUR VIII" con Matrícula IQ-020207-B/F, "TRANSTUR IX" con Matrícula IQ-020208-B/F y "TRANSTUR X" con Matrícula IQ-020209.

Artículo 3º.- El Permiso de Operación que otorga el Artículo 1º de la presente Resolución, tendrá un plazo de vigencia de cinco (5) años, contado a partir de la fecha en que esta Resolución entre en vigencia y las renovaciones del mismo, deberán ser solicitadas por la recurrente a la Dirección General de Transporte Acuático del Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, con una anticipación de sesenta (60) días antes de su vencimiento.

Artículo 4º.- Remitir copia de la presente Resolución Directoral a la Capitanía de Puerto de Iquitos, a la Dirección Regional de Turismo del CTAR - Loreto y, a la Dirección Ejecutiva de Transporte Acuático de la Dirección Regional de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción del CTAR - Loreto; para su conocimiento y fines consiguientes.

Artículo 5º.- La presente Resolución Directoral entrará en vigencia al día siguiente de su notificación.

Regístrese y comuníquese.



ING. JOSÉ FÉLIX CORDUNA ALZAMORA
DIRECTOR GENERAL (e)
Dirección General Transporte Acuático

MINISTERIO DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES, VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE ACUÁTICO

MINISTERIO DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES, VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE ACUÁTICO

MINISTERIO DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES, VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTE ACUÁTICO

Am 2016

82
08/01



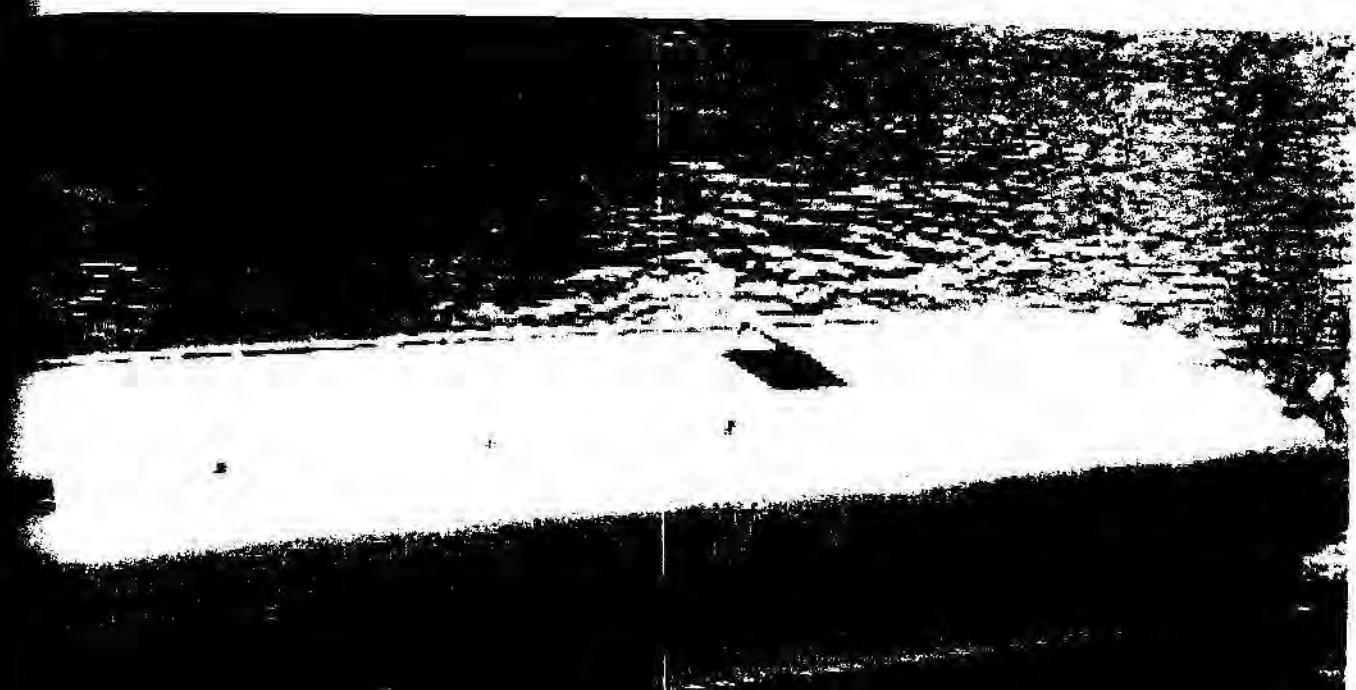
29/03/2003

72
8/1



29/03/2007

85
Schmitt
Am.



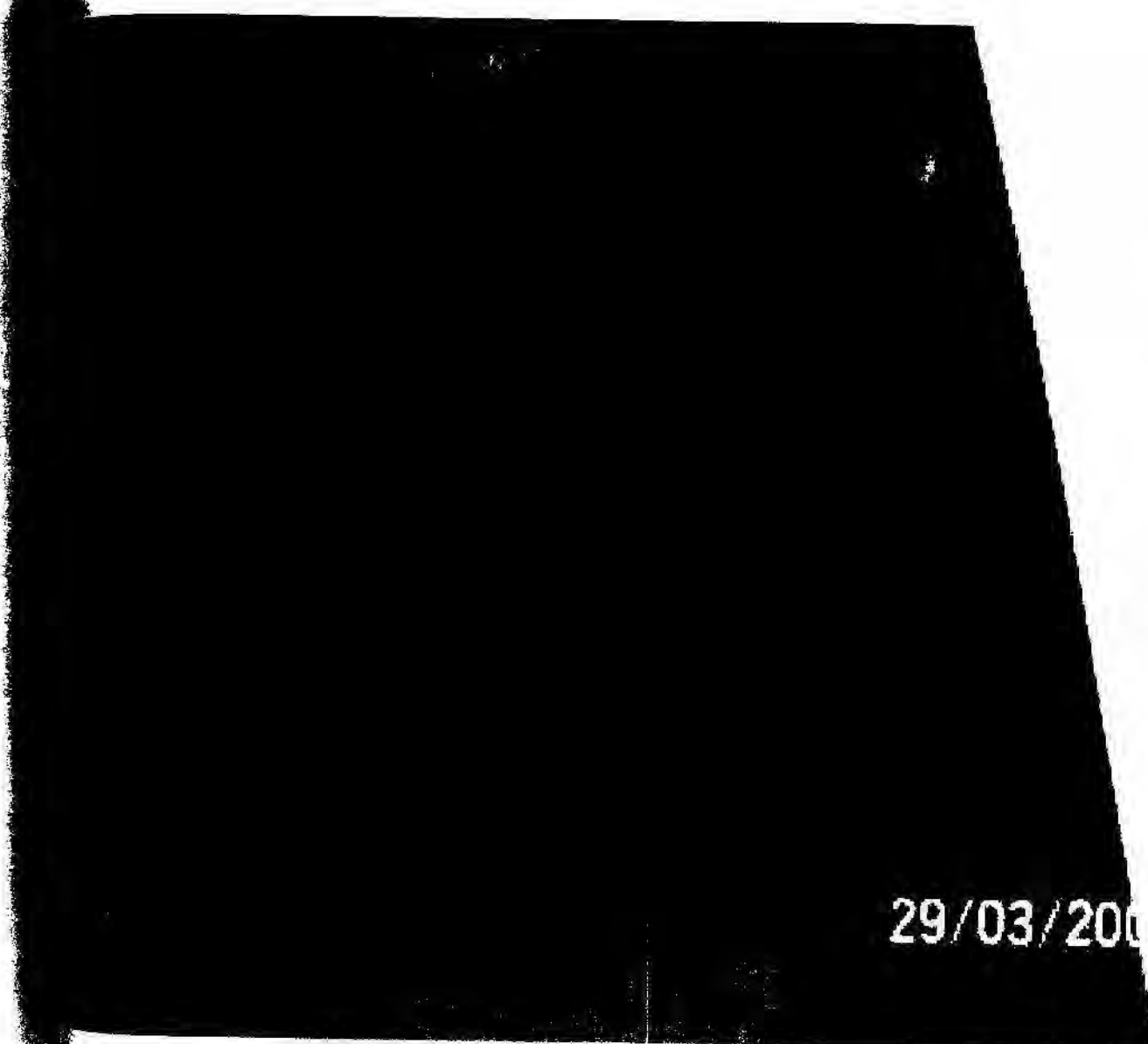
29/03/2007

SL
Buchen
No

IV
TRANSTUN
10 19338

29/03/2007

87
oche
1.

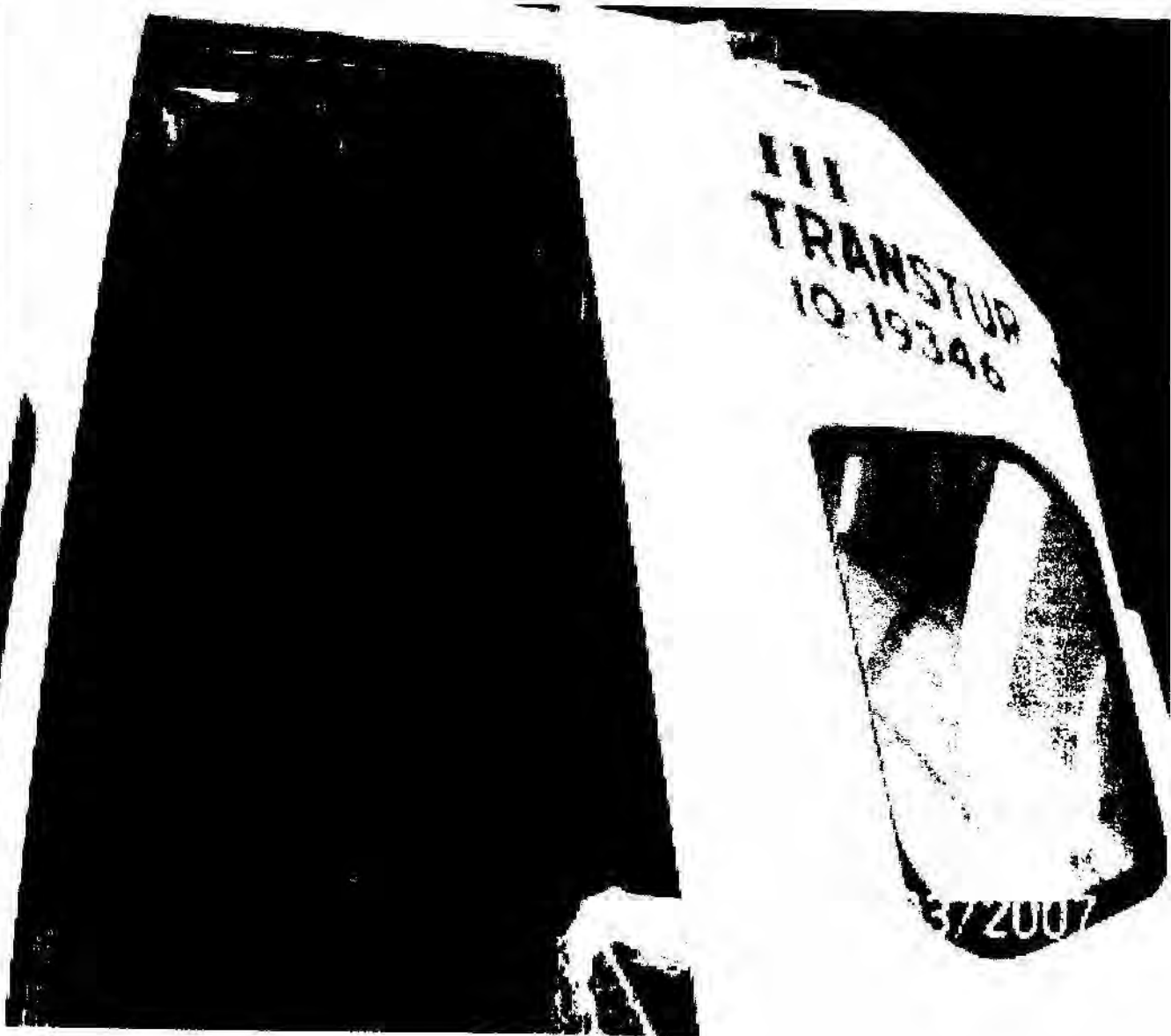


29/03/200

8/2
~~oche~~
2

29/03/20

827
Schen
7

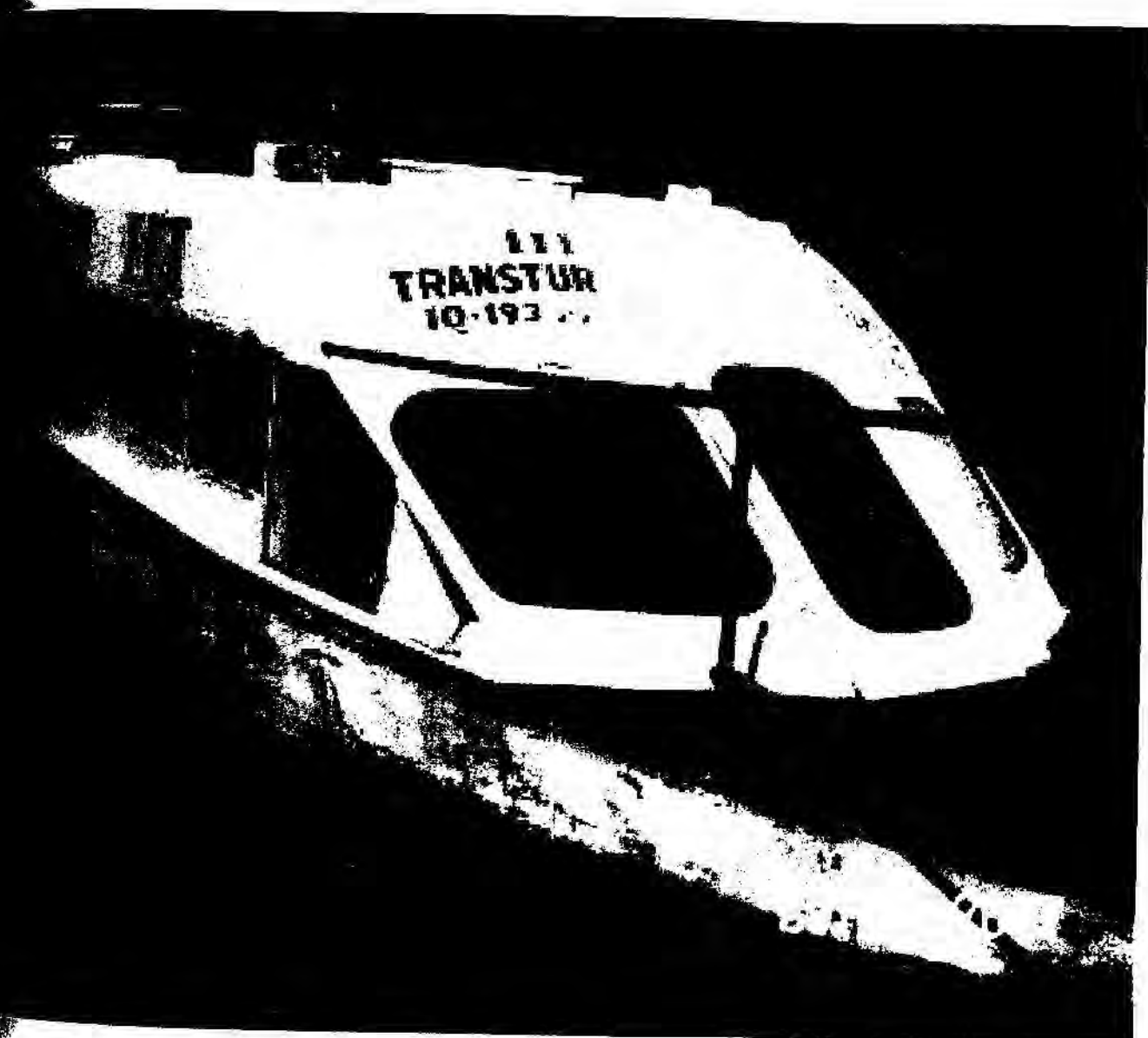


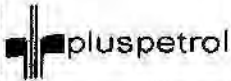
90
noventa



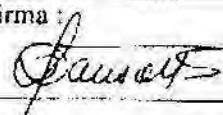
13/20



91
Norwalk
Mass




	CÓDIGO: DOC - PPN - 03 - 01	FECHA DE APROBACIÓN: 01-03-2005	PÁGINA 1 DE 5
	REGLAMENTO DE TRÁNSITO FLUVIAL		

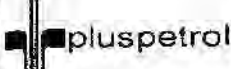
92
Worm

Elaborado por:	Marisol Rodríguez	Firma:	
Fecha de elaboración:	24 de enero, 2005		
Cargo/área:	Asuntos Comunitarios		

Revisado por:	Marisol Rodríguez	Firma:	
	Ruben Alegre		
Fecha de revisión:	14 de febrero, 2005		
Cargo/área:	Asuntos Comunitarios Gerente de Logística		

Aprobado por:	Luis Canale	Firma:	
Fecha de aprobación:	01 de marzo, 2005		
Cargo/área:	Gerente de Medio Ambiente, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y Asuntos Comunitarios.		

Esta es una Copia no Controlada.
Es responsabilidad del usuario verificar la base de datos del Sistema de Gestión

	CÓDIGO: DOC - PPN - 03 - 01	FECHA DE APROBACIÓN: 01-03-2005	PÁGINA 2 DE 5
	REGLAMENTO DE TRÁNSITO FLUVIAL		

93
Norte
Pro

1 INTRODUCCIÓN

Las políticas contenidas en el presente documento son de carácter obligatorio para el personal de Pluspetrol Norte S.A. y de las diferentes empresas contratistas con las que mantiene relación laboral.

El presente reglamento establece las normas para la navegación de las embarcaciones utilizadas en las operaciones de Pluspetrol Norte S.A. y tiene dos objetivos: el primero, mantener relaciones armoniosas con las poblaciones locales y su entorno ambiental y el segundo, brindar condiciones seguras para la navegación de las embarcaciones que Pluspetrol utiliza.

Con la finalidad de cumplir estos objetivos, Pluspetrol ha diseñado un conjunto de medidas de control que permitirán el tránsito seguro de embarcaciones de pasajeros y de carga (remolcadores, barcasas (chatas) y motochatas).

2 RUTAS DE TRÁNSITO DE LAS EMBARCACIONES DE PLUSPETROL NORTE S.A.

El recorrido previsto para las embarcaciones de Pluspetrol para el Lote 8, comprende la navegación sobre los ríos Amazonas, Marañón, Tigre y Corrientes.

El recorrido previsto para las embarcaciones de Pluspetrol para el Lote 1AB, comprende la navegación sobre los ríos Amazonas, Marañón, Pastaza, Corrientes y Tigre.

3 NORMAS DE NAVEGACION PARA EL PERSONAL DE PLUSPETROL NORTE S.A.

Toda embarcación que transporte materiales o personal de Pluspetrol, de las contratistas o sub-contratistas, debe estar previamente autorizada por Pluspetrol. En las embarcaciones sólo se transportará carga o personal de las operaciones, está prohibido el transporte de personal ajeno a las operaciones, salvo en casos de emergencia médica, debidamente autorizados por el área respectiva.

Las embarcaciones deben llevar en ambos lados de la nave pintado su número de matrícula.

Todos los tripulantes de las distintas embarcaciones deben contar y portar en todo momento con el Pase Médico de Pluspetrol, el cual debe estar disponible cuando sea solicitado. Así mismo, todos los tripulantes que trabajan en las distintas embarcaciones contratadas por Pluspetrol deben recibir el "Curso de Seguridad de Pluspetrol" (CSP).

Cada uno de los tripulantes de todas las embarcaciones, debe cumplir con las políticas y normas contenidas en el "Manual de Salud de Pluspetrol", así como lo establecido en el presente "Reglamento de Tránsito Fluvial". Asimismo, deben recibir inducción y copia del documento. Los patrones de las embarcaciones dejarán constancia de su revisión periódica en la bitácora de la embarcación.

Todos los tripulantes de las embarcaciones que brindan servicio a Pluspetrol, deben usar ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuada al tipo de labores que ejecuten.

El uso de chalecos salvavidas es obligatorio para todos y cada uno de los tripulantes que trabajan en las diferentes embarcaciones, así como para todos los pasajeros. Estos deben ser colocados antes del zarpe de la embarcación y serán usados durante todo el período de viaje.

	CÓDIGO: DOC - PPN - 03 - 01	FECHA DE APROBACIÓN: 01-03-2005	PÁGINA 3 DE 5
	REGLAMENTO DE TRÁNSITO FLUVIAL		

gpy
 /
 noventa
 /
 01

Toda embarcación debe de contar con un deslizador rápido en buenas condiciones, para auxilio en casos de volcaduras u otras emergencias.

La velocidad relativa de todas las embarcaciones será reducida al mínimo necesario cuando se encuentren cerca a embarcaciones de pobladores locales así como también cuando se encuentren a unos 200 metros de los puertos de los centros poblados de las comunidades nativas y/o caseríos, tanto aguas arriba como aguas abajo de los mismos, con la finalidad de no comprometer la operación o la seguridad de los pobladores y navegantes

Los capitanes y patrones de las embarcaciones reportarán su posición diariamente de acuerdo a los horarios previamente establecidos (07:00, 12:00 y 17:00 horas) y comunicarán inmediatamente al campamento base de Andoas o de Trompeteros, según corresponda, cualquier posible derrame o situación de emergencia.

La manipulación de combustibles debe hacerse de acuerdo con los procedimientos aprobados por Pluspetrol y sólo en los sitios acordados previamente, de tal manera que se eviten posibles fugas o derrames.

El combustible se transportará en barcazas cisterna o en motochatas debidamente autorizadas por la Dirección General de Hidrocarburos (DGH). Estas embarcaciones cuentan con equipos para comunicarse, controles para manejarlas y mapas y equipos para su ubicación. Además, deben contar con barreras de contención ante posibles derrames y materiales para la recuperación del combustible. Por ningún motivo las embarcaciones que transportan combustible podrán utilizar cables de acero para sus amarras, ya que al rozar las cubiertas estos pueden provocar chispas.

Cuando se transporte combustible, por ningún motivo podrá transportarse carga seca en la misma embarcación.

La navegación en los ríos de las operaciones de Pluspetrol (Pastaza, Corrientes y Tigre) será sólo con luz diurna.

Cuando una embarcación atraque para pernoctar deberá mantener las luces prendidas toda la noche, para evitar posibles accidentes con las embarcaciones que transitan de noche. Las embarcaciones acoderarán en el caserío ribereño o puerto más cercano, debiendo reportar hora y lugar del pernocte.


4 NORMAS DE NAVEGACION PARA CON EL MEDIO AMBIENTE

Está terminantemente prohibida la captura de lagartos, tortugas, peces y otras especies de la fauna acuática, así como la captura y comercio de sus huevos.

Igualmente está prohibido extraer especies de la flora local para uso propio y/o para comercialización.

La basura sólida que produzcan las embarcaciones, sea orgánica o inorgánica, no puede ser arrojada al río. Esta basura se guardará en las naves, se seleccionará y se depositará en los puertos de los campamentos de Pluspetrol para su tratamiento y posterior disposición final.

Deberá realizarse con mucho cuidado el cambio de aceite de los motores de los remolcadores y de las motochatas, los cuales deben ser retirados periódicamente de las sentinas de estas embarcaciones, así

	CÓDIGO: DOC-PPN-03-01	FECHA DE APROBACIÓN: 01-03-2005	PÁGINA 4 DE 5
	REGLAMENTO DE TRÁNSITO FLUVIAL		

95
 10/03/05
 C.

como los restos de combustible. Debe evitarse, a toda costa, la contaminación de las aguas del río con estos combustibles.

Los equipos necesarios para la contención y manejo de posibles derrames y fugas estarán distribuidos en Andoas, Trompeteros y en cada una de las embarcaciones.

5 **NORMAS DE NAVEGACION PARA CON LA POBLACION**

La tripulación de todas las embarcaciones debe mostrar un trato cordial y respetuoso con las poblaciones locales y navegantes. Se respetarán sus derechos, costumbres y actividades cotidianas.

Esta prohibida la compra, venta y consumo de alcohol, así como el trato con las mujeres que habitan en las diferentes comunidades nativas o caseríos.

En rutas de navegación de grandes distancias y sólo en el caso que los alimentos escaseen, se autoriza la compra de alimentos a la población local, en cantidades necesarias para alimentar a la tripulación. Sólo se comprarán alimentos de origen agrícola y pescado. El contacto para la compra de dichos alimentos se realizará con una autoridad comunal.

Los contactos entre la población local y la tripulación de las embarcaciones esta restringida únicamente a los contactos necesarios entre el patrón de la embarcación y las autoridades de la comunidad o caserío para el caso señalado en la cláusula anterior.

6 **MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA LAS POBLACIONES LOCALES.**

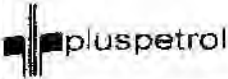
Para lograr las mejores condiciones de seguridad en el tránsito de todas las embarcaciones, es necesario que la población local, colabore tomando las siguientes medidas de seguridad:

- Si tomaron alguna bebida alcohólica (masato, agua ardiente o cerveza), se recomienda no hacer uso de sus embarcaciones; botes, balsas o peque-peques, ya que podrían ocasionarse serios accidentes.
- No sobrecargar demasiado las embarcaciones con carga o pasajeros, ya que esto pone en riesgo la seguridad de los tripulantes durante los viajes que realicen en la zona.
- Se recomienda a la comunidad, comunicar a las/los jóvenes que esta prohibido utilizar las embarcaciones de la empresa o contratistas como medio de transporte local.

7 **ACCIONES A SEGUIR ANTE POSIBLES PROBLEMAS O ACCIDENTES**

Pluspetrol esta pendiente de cualquier problema o accidente que ocurra durante el recorrido de sus embarcaciones. Si sucediera algún problema o incidente, la tripulación y las comunidades deberán comunicarse por radio con el campo base de Andoas o Trompeteros (Percy Rozas), según corresponda al lugar del evento.

- Frecuencia: 9795.0 USB
- Horario: las 24 horas

	CÓDIGO: DOC - PPN - 03 - 01	FECHA DE APROBACIÓN: 01-03-2005	PÁGINA 5 DE 5
	REGLAMENTO DE TRÁNSITO FLUVIAL		

96
noventa
ses

Si ocurriera algún accidente y se derramara combustible en el río, Pluspetrol estará preparada para aplicar de inmediato un plan de emergencia o contingencia. Este tipo de accidentes deben ser registrados en un informe escrito.

Para tomar las acciones que permitan solucionar los problemas que puedan presentarse, deberán informar:

- Nombre del propietario de la embarcación
- Nombre o número de la embarcación que causó el problema
- Fecha
- Hora
- Lugar
- Descripción del problema causado

Con estos datos se realizará una investigación detallada del caso en el lugar de los hechos, para luego comunicar al afectado la decisión tomada por la empresa.

Las comunicaciones referidas al seguimiento de casos de incidentes o accidentes fluviales, serán dirigidas al departamento de Asuntos Comunitarios (Comunidades Nativas) de cada uno de los Lotes, quienes se encargarán de comunicar y efectuar las coordinaciones o medidas a tomar en estos casos.

517

CUARENTIUNO MIL SESENTISIETE DIECISIETE



NUMERO: 4594

MINUTA: 4368

KARDEX: 51683

DELEGACION DE PODER

QUE OTORGA:

PLUSPETROL NORTE S.A.

A FAVOR DE:

JORGE LICETI HILBCK, Y OTRO.

LA CIUDAD DE LIMA, A LOS CUATRO DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DOS, RICARDO FERNANDINI BARREDA, NOTARIO ABOGADO DE ESTA CAPITAL; EXTIENDO LA PRESENTE ESCRITURA, EN LA QUE INTERVIENE, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 54, PARRAFO H DE LA LEY 26002.

COMPARECE:

SEÑOR. NORBERTO MARIO BENITO, DE NACIONALIDAD ARGENTINA, VECINO DE ESTA CIUDAD, DEBIDAMENTE IDENTIFICADO CON PASAPORTE ARGENTINO NUMERO 04705403M y CARNET DE EXTRANJERIA NUMERO N-116311, QUIEN MANIFIESTA SER DE ESTADO CIVIL: CASADO, CONTADOR EN PROCEDE POR SU PROPIO DERECHO

RESIDENTE EN AVENIDA REPUBLICA DE PANAMA 3055, PISO 8, SAN ISIDRO. EN PROCEDE EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE PLUSPETROL NORTE S.A., DEBIDAMENTE AUTORIZADO SEGUN JUNTA DE FECHA 12 DE JUNIO DEL 2002.

EL OTORGANTE ES MAYOR DE EDAD, A QUIEN HE IDENTIFICADO CON EL DOCUMENTO DE IDENTIDAD QUE ME EXHIBIO, PROCEDE CON CAPACIDAD LEGAL, LIBERTAD Y CONOCIMIENTO DEL ACTO QUE REALIZA Y ME HA HECHO LLEGAR UNA MINUTA FIRMADA Y AUTORIZADA PARA QUE SU CONTENIDO LO CONFORME A ESCRITURA PUBLICA, LA MISMA QUE ARCHIVO EN EL MINUTARIO, CON EL NUMERO DE MINUTA CORRESPONDIENTE Y CUYO TENOR LITERAL ES COMO SIGUE:

MINUTA: SEÑOR NOTARIO DOCTOR RICARDO FERNANDINI BARREDA:

SE VASE EXTENDER EN SU REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS UNA DE DELEGACION DE PODER OTORGA EL SEÑOR NORBERTO MARIO BENITO, DE NACIONALIDAD ARGENTINA, IDENTIFICADO CON PASAPORTE ARGENTINO NUMERO 04705403M y CARNET DE EXTRANJERIA NUMERO N-116311, CON DOMICILIO EN AV. REPUBLICA DE PANAMA 3055, PISO 8, SAN ISIDRO; EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.

ANTE LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE LA EMPRESA PLUSPETROL NORTE S.A. DE FECHA 12 DE JUNIO DE 2002, DICHA SOCIEDAD OTORGO AL SEÑOR NORBERTO MARIO BENITO LAS FACULTADES DE REPRESENTACION QUE SE DESCRIBEN EN DICHA JUNTA. ASIMISMO, EN DICHA JUNTA SE ESTABLECIO QUE EL SEÑOR NORBERTO MARIO BENITO, TENDRIA LA FACULTAD DE DELEGAR FACULTADES TALES PODERES EN FAVOR DE UN TERCERO.

SEGUNDA.- OTORGAMIENTO DE PODERES.

EN MEDIO DE LA PRESENTE EL SEÑOR NORBERTO MARIO BENITO DELEGA A LOS SEÑORES JORGE LICETI HILBCK, IDENTIFICADO CON D.N.I. 07865905, Y EL SEÑOR GIANCARLO GUARDIA VALENZUELA, IDENTIFICADO CON D.N.I. NUMERO 10268574, AMBOS CON DOMICILIO EN AV. REPUBLICA DE PANAMA 3055, PISO 8, SAN ISIDRO, LAS SIGUIENTES FACULTADES DE REPRESENTACION DE PLUSPETROL NORTE S.A., LAS CUALES PODRAN SER EJERCIDAS TANTO EN

CUARENTIUNO MIL SESENTIOCHO DIECIOCHO

FORMA INDIVIDUAL COMO CONJUNTA: =====
A) EJERCER LA REPRESENTACION JUDICIAL DE LA EMPRESA RESPECTO DE TODO DOCE
JUDICIAL, INCLUIDOS LOS NO CONTENCIOSOS, PUDIENDO EN CONSECUENCIA EJERCER
FACULTADES, ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO
CODIGO PROCESAL CIVIL, QUE CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES
REPRESENTACION EN TODO EL PROCESO, LEGITIMANDOLO PARA LA REALIZACION DE TODAS
ACTOS QUE ESTE REQUIERA. =====

B) DE IGUAL MODO, TAMBIEN ESTARA INVESTIDO DE LAS FACULTADES ESPECIALES CONTENIDAS EN EL ARTICULO 75° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL PUDIENDO, POR TANTO, EN LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA, PUDIENDO REALIZAR LOS ACTOS QUE DICHO ARTICULO ESTABLECE COMO ACTOS TALES COMO, ACTOS QUE SE REQUIERAN EN EL CURSO PROCESAL, INCLUYENDO LOS DESPACHOS DEL PROCESO PARA LOGRAR LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LA GARANTIA DE LOS CREDITOS O DERECHOS Y EL OFRECIMIENTO DE CONTRACAUTELA SEA CUAL FUERE SU NATURALEZA Y EL MONTO QUE PUDIERA DARSE DENTRO DEL PROCESO, INCLUYENDO LA CAUCION EN CASH O EN BANCOS DE ASIMISMO, DEMANDAR, RECONVENIR, SOLICITAR MEDIDAS CAUTELARES CUALQUIERA DE ELAS EN CUALQUIER MODALIDAD, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO O DE ALGUNAS DE ELAS A LA PROCESAL, DESISTIRSE DE LA PRETENSION, ALLANARSE O RECONOCER LA DEMANDA, INTERPONER EXCEPCIONES Y DEFENSAS PREVIAS, INTERPONER TACHAS U OPOSICIONES A CUALQUIER ACTOS PROBATORIOS, INTERPONER CUALQUIER CLASE DE MEDIOS IMPUGNATORIOS, PRESTAR DECLARACIONES DE PARTE, PRESTAR DECLARACION EN CALIDAD DE TESTIGO, FORMULAR DECLARACIONES JURADAS EXPLICITAS O INEXPLICITAS, INICIAR PROCEDIMIENTOS DE PRUEBA ANTICIPADA, INTERVENIR EN EL PROCESO BAJO CUALQUIERA DE LAS FORMAS DE INTERVENCION DE TERCEROS, SUSPENDER EL PROCESO O ALGUN ACTO DEL MISMO, ASISTIR A AUDIENCIAS DE SANEAMIENTO, AUDIENCIAS DE CONCILIACION Y POR ENDESA A LAS AUDIENCIAS DE PRUEBAS, RECONOCER Y EXHIBIR DOCUMENTOS, RECIBIR Y EFECTUAR PAGOS EN EFECTIVO O MEDIANTE CHEQUES O CUALQUIER OTRO TITULO VALOR NEGOCIABLE, CANCELAR CERTIFICADOS DE CONSIGNACION JUDICIAL, TRANSIGIR EL PLEITO, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, PARTICIPAR EN REMATES JUDICIALES Y EN REMATES PUBLICOS. =====

C) REPRESENTAR A LA EMPRESA ANTE EL SUPREMO GOBIERNO Y CUALESQUIERA DEPENDENCIA ADMINISTRATIVA, FISCAL, POLICIAL, ADUANERA, DEPARTAMENTAL, REGIONAL Y LABORAL, Y EN GENERAL, ANTE TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS.

D) REPRESENTAR A LA SOCIEDAD CON PLENOS PODERES PARA ACTUAR EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, INCLUYENDO SIN SENTIDO LIMITATIVO, LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES, TRIBUTARIOS, ADUANEROS, POLICIALES, MILITARES O MUNICIPALES. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA PROPIEDAD INTELECTUAL O DE DEFENSA DE LA LIBRE COMPETENCIA, INCLUSIVE CON LOS PODERES PARA TOMAR PARTE EN LOS PROCEDIMIENTOS, ASI COMO PARA PARTICIPAR EN CADA UNO DE LOS DEMAS PROCEDIMIENTOS. =====

AGREGUE USTED, SEÑOR NOTARIO, LAS CLAUSULAS DE LEY, Y CURSE LAS QUE CORRESPONDAN EL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LA OFICINA REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS, EN LA CALLAO PARA SU INSCRIPCION. =====

LIMA, 27 DE JUNIO DE 2002. =====
FIRMA EN LA PRESENTE MINUTA: NORBERTO MARIO BENITO. =====

AUTORIZADA LA MINUTA POR EL DOCTOR : JORGE OLIVERA ESTREMADROYRO, ABOGADO EN EL REGISTRO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA BAJO EL NUMERO: 6959 =====

CONSTANCIA: SE DEJA EXPRESA CONSTANCIA DE QUE LA PRESENTE MINUTA SE LEYÓ EN EL PRESENTE PROCESO

COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA
CUARE
A DEL I
DOCE
NAL DE
E R T
LES.-
ADES GE
TGE FA
O, INCL
ANDO
LOS ACT
DEL
SERTO:
LES.-
OS DE
AR DE
SE A LA
RTIDAS
S ACTOS
PRINCIP:
RIDAS EX
EL U S I
DO HABER
Y FE.-
PROCESO
lica de la Es
del...
o el presente
hojas, sello, si

5

CUARENTIUNO MIL SESENTINUEVE DIECINUEVE



DEL PASE RESPECTIVO DE NO HA LUGAR A IMPUESTO, SEGUN RESOLUCION NUMERO UNO DE DOCE DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS SESENTA, EXPEDIDA POR LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTRIBUCIONES.

ARTICULO SEPTUAGESIMO CUARTO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL.- FACULTADES GENERALES.- LA REPRESENTACION JUDICIAL CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y FACULTADES GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO AQUELLAS PARA LAS QUE LA LEY OTORGA FACULTADES EXPRESAS. LA REPRESENTACION SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO, INCLUSO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, ORDENANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y REALIZACION DE LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCION PERSONAL Y EXPRESA DEL REPRESENTADO.

ARTICULO SEPTUAGESIMO QUINTO DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. FACULTADES ESPECIALES.- SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES SUJETIVAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL Y PARA REALIZAR LOS ACTOS QUE EXPRESA LA LEY. EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR EL PRINCIPIO DE LITERALIDAD. NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES SI NO SE ENUNCIAN EXPLICITAMENTE.

DECLARACION: HABIENDO LEIDO EL OTORGANTE TODO EL INSTRUMENTO, SE RATIFICO HABIENDO HABERLO CONFRONTADO CON LA MINUTA CUYO TEXTO CORRE INSERTO, FIRMANDOLO; DE ESTE INSTRUMENTO SE EXTIENDE EN FOJAS DE NUMERO DE SERIE: 3231517 A...

P. PLUSPETROL NORTE S.A.

NORBERTO MARIO BENITO

EL PROCESO DE FIRMA EL: DIA CUATRO DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DOS.

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

Fotostática de la Escritura Pública que corre en mi Registro con fecha

del 07 del 2002 a fojas 4/1017 y a solicitud de parte

expido el presente TESTIMONIO de acuerdo a Ley el que rubrico en

de sus hojas, sello, signo y firmo en Lima, a 23 de Mayo

1004

97
Mora
Nº

ANOTACION DE INSCRIPCION

REGISTRAL DE
CALLAO
LIMA

TITULO N° 00161735

DEL 28/08/2002

Registrado **DELEGACION DE PODERES** en el asiento C 00008 de la Partida N° 11396308 del Registro de **PERSONAS JURIDICAS**.

Derechos S/, 36.00. Recibo N° 00025839, 00051740. Lima, 12/09/2002.

MARIO ANDRES ROMAN CAVERO
REGISTRADOR PUBLICO

De Mario Andres Roman Caveró
Registrador Publico

Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

Zona Registral N° IX - Sede
MESA DE PARTES
PERSONAS JURIDICAS
13 SET. 2002
ENTREGADO
ESTÉ DOCUMENTO CARECE DE
VALOR SIN EL BELLO DE AGUA

OFICINA REGISTRAL DE LIMA Y CALLAO
OFICINA LIMA

N° Partida: 11396308

INSCRIPCION DE SOCIEDADES ANONIMAS
PLUSPETROL NORTE S.A.

REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS
RUBRO : NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
C 00008

DELEGACION DE PODERES:

Por Escritura Pública de fecha 04/07/2002 otorgada ante el Notario de Lima Ricardo Fernandini Barreda, comparece Norberto Mario Benito en representación de la sociedad, para DELEGAR a favor de los señores JORGE LICETI HILBCK (D.N.I. N° 07865905) y GIANCARLO GUARDIA GONZALEZ (D.N.I. N° 10268574), las siguientes facultades de representación de Pluspetrol Norte S.A., las cuales podrán ser ejercidas tanto en forma individual como conjunta: a) Ejercer la representación judicial de la Empresa respecto de todo proceso judicial, incluidos los no contenciosos, pudiendo en consecuencia ejercer las facultades, atribuciones y potestades generales establecidas en el artículo 74° del Código Procesal Civil... b) De igual modo, también estará investido de las facultades especiales contenidas en el artículo 75° del Código Procesal Civil pudiendo, por tanto, en nombre y representación de la empresa, realizar los actos que dicho artículo refiere, tales como, actos que se requieran en el curso procesal... Asimismo, demandar, reconvenir, solicitar medidas cautelares cualquiera se su modalidad, contestar demandas y reconvencciones, desistirse del proceso o de algún acto procesal, desistirse de la pretensión, allanarse o reconocer la demanda..., participar en remates judiciales, así como remates públicos. c) Representar a la empresa ante el supremo gobierno y cualesquiera autoridad o dependencia administrativa... y en general, ante todas las instituciones y organismos estatales. d) Representar a la sociedad con plenos poderes para actuar en toda clase de procedimientos administrativos, incluyendo sin sentido limitativo, procedimientos laborales, tributarios, aduaneros, policiales, militares o municipales, así como para representar a la sociedad en los procedimientos relacionados con los derechos de propiedad intelectual o de defensa de la libre competencia, investido de plenos poderes para tomar parte en los procedimientos, así como para participar en todos y cada uno de los demás procedimientos. El título fue presentado el 28/08/02 a las 01:44:11 PM horas, bajo el N° 2002-00161735 del Tomo Diario 0428. Derechos: S/. 36.00 con recibos N°s. 00025839 y 00051740. LIMA, 12/09/2002.-

CERTIFICO: Que la presente copia fotostática es igual al documento que he tenido a la vista.

Lima,

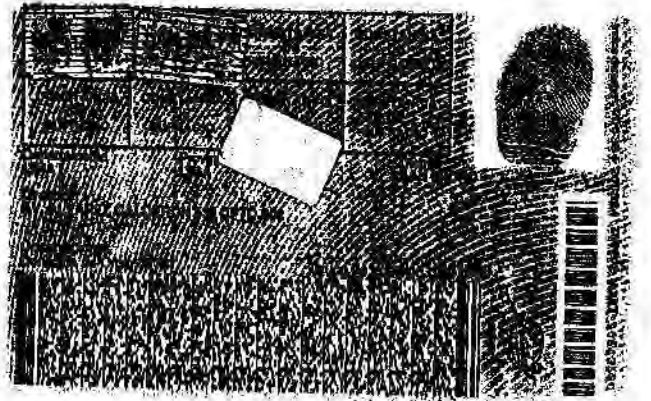
15 FEB. 2005



Ricardo Fernandini Barreda
Notario de Lima

ANEXO 1-11

10
Erent
1



070702612

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: EDIFICIO BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
20/02/1948		GERENTE GENERAL		VENTURA RODRIGUEZ NORBERTO ANTONIO	216211

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: EDIFICIO BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
12/03/2002		APODERADO	16/08/1944	GUMAREY LOURCEIRO JOAN JOSE	012113

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: EDIFICIO BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
12/08/2002		APODERADO	15/02/1970	LLUSA SALDAÑA CARLOS AUGUSTO	08876920

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: EDIFICIO BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
28/08/2002		APODERADO	21/07/1962	BOCCARTEI ABDELAIMAN MIGUEL GUSTAVO	186079738

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
21/02/2002		APODERADO	02/04/1977	PALACTOS RAMON JOUAN CARLOS	07277857

REPRESENTANTE ELECTO

DISTRITO: SAN ISIDRO
 UBICADO: 150131
 NRO: 3552
 TIPO Y NOMBRE DE LA VIA: AV. REPUBLICA DE PANAMA
 REFER: BANCO CONTINENTAL PISOS 7 Y 8

FECHA DESDE	FECHA HASTA	CARGO	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDOS	NUMERO DE DOCUMENTO
17/02/1962		APODERADO		GOMEZ DE LA ROSA EDUARDO RAFAEL	

105
Presente
Lima



TEL: 070702012

900 1 0950431342

ESTABLECIMIENTO DE ANEXOS

CODIGO TIPO	DESIGNACION	CICLO ANUAL	CONCELEB
-------------	-------------	-------------	----------

OBSERVACIONES AL REGISTRO: LORETO ALTO AMAZONAS PASTAZA JAG209 RES: CAMPAMENTO PETROLERO - ANDRES CH

NOT: Usted se encuentra comprendido en un proceso de verificación por parte de la SUNAT, por lo tanto no puede emitir su domicilio fiscal, según lo dispuesto en el artículo 1) del Código Tributario.

1 PUEDE OBTENER MAYOR INFORMACION EN SUNAT VIRTUAL www.sunat.gob.pe, O EN LA CENTRAL DE CONSULTAS 0-801-12-100.

1 AHORA SOLO DEBE SOLICITAR SU AUTORIZACION DE IMPRESION DE COMPROBANTES DE PAGO A TRAVES DE LAS IMPRENTAS CONECTADAS AL SISTEMA SUNAT OPERACIONES EN LINEA - SOL.

1 COMO CONTRIBUYENTE, SOLICITE SU CODIGO DE USUARIO Y CLAVE DE ACCESO AL SISTEMA SUNAT OPERACIONES EN LINEA; CON ELLOS, PODRA REALIZAR SUS TRANSACCIONES DESDE LA COMODIDAD DE SU HOGAR, EMPRESA O CUALQUIER OTRO PUNTO A TRAVES DEL INTERNET

CONTRIBUYENTE, REPRESENTANTE LEGAL O PERSONA AUTORIZADA

DEPENDENCIA SUNAT FECHA: 12/02/2006

LOS DATOS SON COMISIONADOS EN CALIDAD DE DECLARACION JURADA Y EXPRESAN LA VERDAD

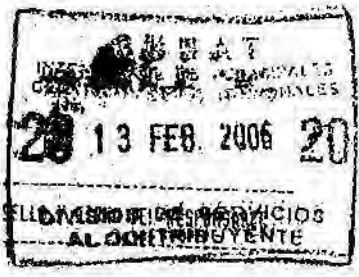
Nora Diaz Pelar

[Firma]

APELLIDOS Y NOMBRES: 40522133

FIRMA

HUELLA DIGITAL



TIPO Y NRO. DE DOCUMENTO:

1006
Lorenz

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION el banco de todos
RECIBO DE PAGO DE TRIBUTO
PODER JUDICIAL

TRIBUTO : 07300
OFREC. PRUEBAS O CALIF. TITULO O EN EXCEP. Y DEF. PREVIA

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20504311342
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

M. EXPDTE.: 139-2007
MONTO S/.: *****34.50

PARA USO DEL CLIENTE

OSCAR CARRASCO REYNOLDO
ABOGADO
C.A.I. N° 1936

583640-8 09AG02007 9680 3219 0085 14:54:08
CLIENTE

321900315

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

5128351-L-1

Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION el banco de todos
RECIBO DE PAGO DE TRIBUTO
PODER JUDICIAL

TRIBUTO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: R.U.C. NRO: 20504311342
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA

CANT. DOC.: 0002
MONTO S/.: *****7.16

PARA USO DEL CLIENTE

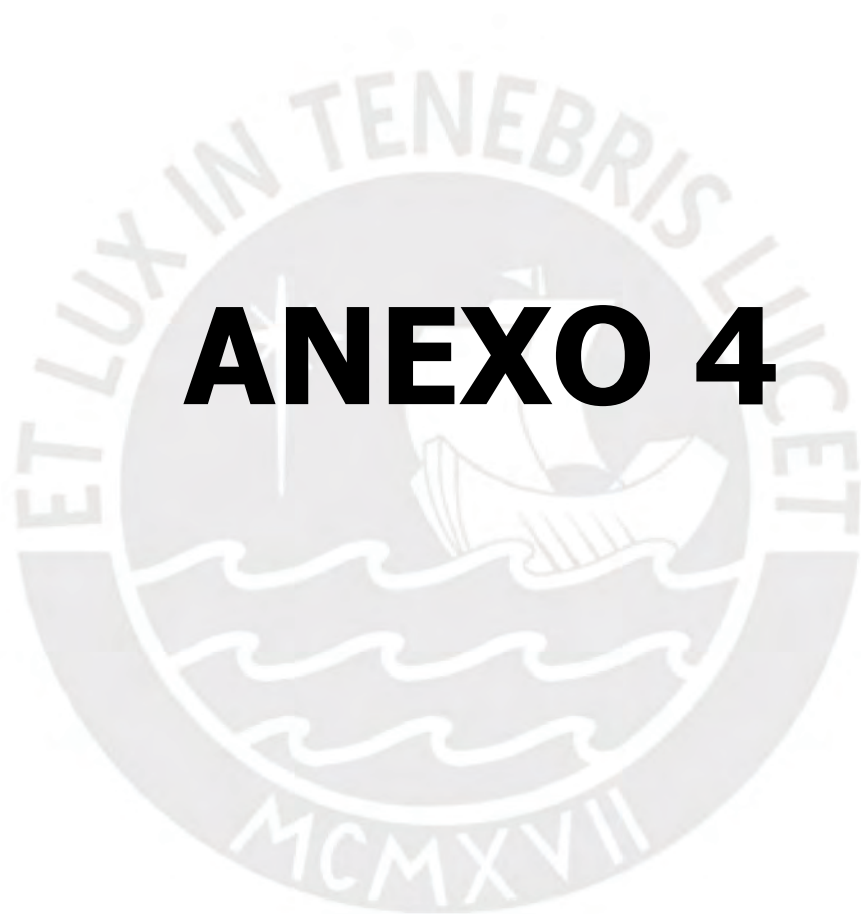
OSCAR CARRASCO REYNOLDO
ABOGADO
C.A.I. N° 1936

583764-7 09AG02007 9680 3219 0085 14:54:15
CLIENTE

321900316

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

5128352-L-1



ANEXO 4

CARGO

Expediente N° 139-2007
Especialista Legal: Jimmy Rivadeneira
Escrito N° **CUMPLIMOS MANDATO**



AL DÉCIMO SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., en los seguidos por el señor **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre **IMPUGNACIÓN DE DESPIDO**, a Usted atentamente decimos:

Que, con fecha 14 de setiembre del año 2007, hemos sido notificados con la Resolución N° 04, de fecha 16 de agosto del año 2007, mediante la cual su despacho señala que:

"la parte emplazada no ha cumplido con i) No adjunta el pliego interrogatorio para el testigo propuesto; ii) No indica el testigo donde se deba notificar al testigo; iii) No adjunta el anexo 1-B referido al documento denominado Perfil de puesto – supervisor de producción (...) concediéndole el juzgado el plazo de cinco días a fin que cumpla con subsanar el defecto anotado (...)" (sic).

Al respecto, dando cumplimiento a lo dispuesto por su Despacho dentro del plazo concedido, adjuntamos al presente el Pliego interrogatorio con arreglo al cual deberá prestar su declaración testimonial el señor Henry Jara Vidal, Superintendente de Producción del Lote 8.

Asimismo, para estos efectos cumplimos con señalar el domicilio del señor Henry Jara Vidal, el cual se encuentra ubicado en Jirón El Calistemo N° 990, Urbanización Las Palmeras, Los Olivos.

Adicionalmente, adjuntamos al presente la copia simple del Perfil de Puesto – SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN, del señor Henry Jara Vidal, que acreditan que el actor era el encargado de la coordinación y planificación de los viajes de las naves TRANSTUR III y TRANSTUR IV.

De conformidad con lo anterior, solicitamos al Juzgado tener por cumplido el mandato, tener presente el mérito de los documentos adjuntados al presente escrito al momento de resolver y proceder de acuerdo a Ley.

POR TANTO:

Al Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos se sirva tener por cumplido el mandato y continuar la presente causa según su estado.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos al presente escrito:


1. El Pliego interrogatorio con arreglo al cual deberá prestar su declaración testimonial el señor Henry Jara Vidal, Superintendente de Producción del Lote 8, don domicilio en Jirón El Calistemo N° 990, Urbanización Las Palmeras, Los Olivos.
2. Copia simple del Perfil de Puesto – SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN, el señor Henry Jara Vidal.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo y sus anexos para la otra parte, así como cédulas de notificación judicial.

JJM


Lima, 21 de setiembre del año 2007.


JUAN JOSE MORAN B.
ABOGADO
C. A. L. 14728


SEÑOR A. MUNTRIANO RUSA.
ABOGADO
C.A.L. 36658

**PLIEGO INTERROGATORIO CON ARREGLO AL CUAL DEBERÁ PRESTAR
SU DECLARACIÓN TESTIMONIAL DON HENRY JARA VIDAL**

1. Para que diga Usted su cargo dentro de la empresa.
2. Para que diga Usted si conoce al demandante y/o tiene algún vínculo de parentesco o relación con el mismo.
3. Para que narre Usted los hechos ocurridos el día 29 de diciembre del año 2006, en circunstancias en que el demandante era el responsable de coordinar el servicio de transporte de la embarcación TRANSTUR IV (transporte de carga), permitiendo a terceros abordar una nave sin los requisitos mínimos de seguridad para el transporte de pasajeros.
4. Para que diga Usted si es cierto que el demandante, y en general, todos los trabajadores tenían conocimiento de las disposiciones que había emitido la empresa al percatarse que era probable que todas las personas que debían salir con destino a Trompeteros no cabrían en la nave TRANSTUR III en un solo viaje.
5. Para que diga Usted si tuvo conocimiento de la participación directa del demandante en los hechos ocurridos el 29 de diciembre del año 2006, permitiendo, sin autorización alguna, que los trabajadores de nuestra empresa, incluyendo el propio demandante, así como los trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas de la nuestra (que no habían podido ocupar la embarcación TRANSTUR III en su primera salida rumbo a Trompeteros), abordaran en calidad de pasajeros la embarcación TRANSTUR IV.
6. Para que diga Usted si es cierto que el demandante asumió su responsabilidad frente a Usted, respecto de los hechos que ocurrieran con fecha 29 de diciembre del 2006 y su sometimiento a la sanción disciplinaria correspondiente.



Empresa: PLUSPETROL NORTE S.A.
 Gerencia: Producción
 Sector: Producción

SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN

¿Por qué se caracteriza?

Formación: Ingeniero Químico, Petrolquímico o Minas afines

Reporte inmediato: Superintendente de Producción

Estudios Complementarios:

Reportan directamente: Operadores A y Operadores B

Misión del puesto (razón de ser):
 Supervisar y maximizar la producción de los pozos a cargo asegurando que el tratamiento y calidad de los fluidos se lleven a cabo de acuerdo a las normas, procedimientos y programas de trabajo establecidos.

Resultados esperados:
 Garantizar los niveles de producción según el presupuesto operativo.
 Preocuparse y desarrollar economías de costos en los procesos de producción.
 Optimizar la relación armónica con todo el personal, generando un clima laboral apropiado.
 Difundir y aplicar en forma clara las políticas y procedimientos de R.H.H. entre todo el personal.
 Presidir proyectos de mejora de Planta con la finalidad de elevar la producción.
 Asegurar que se apliquen los estándares de Seguridad Industrial para prevenir riesgos y evitar accidentes.

Decisiones que puede tomar autónomamente:
 - Evaluar los trabajos, cual fuera su naturaleza, ante imprevisto peligro.
 - Firmar el relevo operativo con el supervisor de turno saliente.
 - Coordinar los trabajos operativos a ejecutarse.
 - Habilitar y controlar los permisos de trabajo, previo análisis de riesgo.
 - Rechazar los cambios operativos para que la producción este acorde a presupuestos operativos aprobados, en cantidad y calidad.
 - Coordinar y controlar los trabajos en Planta de las áreas de soporte para garantizar la continuidad y certidumbre de las operaciones.
 - Evacuar y liderar la Brigada Contra Incendio.
 - Controlar la asistencia del personal operativo.

Decisiones que deben ser consultadas:
 - Elaboración del Roll de vacaciones del personal operativo.
 - Elaboración de órdenes de compra de materiales e insumos.
 - Requerimientos y reportes de Ingeniería de Planta.
 - Programación y Control de la capacitación de la personal.

Relaciones internas:
 - Todas las áreas y personal del lote.
 - Superintendencia de Producción.
 - Departamento Comercial - Lima.
 - Departamento de Ingeniería de Producción.

Relaciones externas:
 - Representantes de entes gubernamentales.

Potencial de crecimiento (horizontal / vertical):



¿Qué hace?

Empicar y hacer cumplir todas las políticas, normas, reglamentos y procedimientos establecidos por la empresa, en materia de: R.H.H., Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Salud.

Coordinar las acciones del equipo de trabajo para cubrir el evento y eficientemente las necesidades operativas de la planta y sus actividades conexas.

Supervisar y planificar los trabajos de tratamiento, operación, mantenimiento de facilidades de producción y equipos de campo.

Garantizar que las instalaciones de planta y campo se encuentren en óptimas condiciones de operación y producción.

Realizar labores administrativas: elaboración de requerimientos, supervisión de los programas de entradas y salidas del personal, reportes de gestión de su área.

En los compromisos recibidos supervisar toda la operación (transaccón aérea y fluvial), relaciones con las autoridades nacionales, administración de la seguridad, etc.

Elaborar el presupuesto de gastos operativos e inversiones correspondientes a su área.

Supervisar y desarrollar al personal a cargo.

Controlar los costos de operación via indicadores.

Conocimientos y habilidades

Conocimientos y/o Habilidades	Nivel Requerido
Capacidad de análisis y síntesis de datos	Avanzado
Idioma inglés	Avanzado
Manejo de Microsoft Word	Avanzado
Manejo de Microsoft Office - Nivel avanzado	Avanzado
Inglés, nivel Avanzado	Avanzado
Conocimientos de Gestión y Operación de R.H.H.	Básico

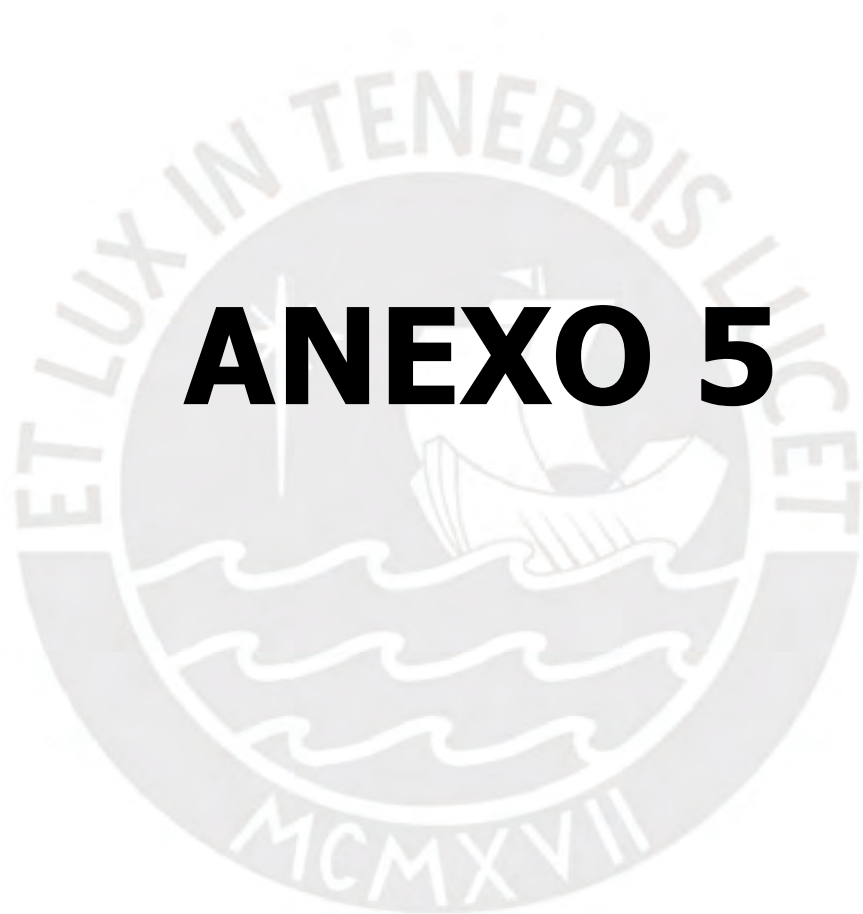
Competencias

Competencia	Nivel requerido
Relaciones Interpersonales	Desarrollado
Pensamiento Conceptual	Intermedio
Flexibilidad	Desarrollado
Trabajo en equipo	Desarrollado
Iniciativa	Desarrollado
Liderazgo	Desarrollado

Experiencia

Al menos 02 años, sin valorar la experiencia en el Sector Hidrocarburos y Minero.

Juan M. Vasquez A.
JUAN M. VASQUEZ A.
 Superintendente de Campo



ANEXO 5

DÉCIMO SÉPTIMO JUZGADO LABORAL DE LIMA

SENTENCIA No 18-2009

Expediente No 183417-2007-00139-0
Especialista Legal Ruth Roldán Preciado

Lima, veintiséis marzo de dos mil nueve.

PARTE EXPOSITIVA

Mediante escrito de fojas 52 a 57, subsanado a fojas 61 **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** presenta demanda de **NULIDAD DE DESPIDO** en contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, con la finalidad de que amparando su demanda se disponga la nulidad del despido y ordene su reposición en su puesto de trabajo habitual.

Refiere que ingresó a laborar para la demandada el 01 de febrero de 2001, desempeñándose como empleado en el cargo de Supervisor del área de producción, percibiendo una remuneración por S/. 6,200.00 nuevos soles, con un régimen de trabajo continuo e ininterrumpido de 14 días de labores en el campo, incluido domingos y feriados por 14 días de descanso, hasta el día 05 de marzo del 2007, fecha en la que se produce su cese por despido arbitrario.

Señala que su empleador a través de su representante legal utilizando coacción e intimidación le puso a la vista una carta de renuncia redactada en forma unilateral, utilizando argumentos que no se ajustan a la verdad de los hechos ocurridos el día 29 de diciembre del 2006 en la sede de su centro de trabajo, sito en la base de Pavayacu- Trompeteros, Región Lotero Norte; carta que versa sobre una supuesta renuncia voluntaria que el apoderado de la empresa con fecha 19 de febrero del 2007 dejó sin efecto al romperla en pedazos y arrojarla al tacho de basura por contener errores y contradicciones. Prueba de ello, es que en la misma fecha cursa carta notarial de preaviso mediante cual utilizando fundamentos falsos e inconsistentes relacionados con los hechos indicados se le comunica haber cometido una falta grave por inobservancia del artículo 14° párrafo 6 del Reglamento Interno de Trabajo, grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que hacen insostenibles mantener una relación laboral con la empresa.

~~PROCESO JULIO 2009~~

~~Ruth Roldán Preciado
Especialista Legal
17 de marzo de 2009~~

Refiere el actor que la referida causal no está probada porque no se advierte animus - voluntad de causar daño contra la empresa, por el solo hecho de haber viajado el día 29 de diciembre de 2006 en el Transtur IV (de carga) acompañado de doce personas, alguno sin chalecos de salvavidas, con tal de cumplir con los objetivos y metas trazadas en el plan de comisión de servicios encomendados por su centro de trabajo, desde la base de Pavayacu hasta la base de Trompeteros Región Lotero Norte, puesto que la salida de la nave dependía directamente de la tripulación y todo el personal esperaba ser trasladado vía fluvial, ansiosos de reunirse con sus familiares en la ciudad de Iquitos para pasar fiesta de año nuevo; entonces, la tripulación previa evaluación de prevención en salvaguarda de la integridad física de los pasajeros, optó por dar zarpe a la nave a las 5.30 a.m. en plena luz del día y con buen clima, y no a las 4.50. a.m. en plena oscuridad y con neblina, como maliciosamente sostiene la empresa.

Precisa el accionante que la demandada ha contratado los servicios de Transtur III y Transtur IV, siendo que este último (de transporte de carga) siempre ha estado a cargo de empresa Corpesa, porque la administración pertenece a tercera persona ajena a la demandada, no teniendo ninguna obligación respecto de cumplimiento y manejo de las normas referidas al transporte acuático. Sostiene en tal sentido que su empleadora lo despide basándose en una carta de supuesta renuncia, rota, piezada, sin que aparezca el sello y firma de recepción de mesa de partes de la empresa, certificada ilegalmente. Es así que a través de la Notaria Ricardo Fernandini Barreda el día 22 de febrero del 2007, le hace llegar la carta de respuesta a la carta en cuestión, mediante el cual se le exonera del plazo de ley y que se hará efectivo a partir de 05 de marzo del 2006, carta que ha sido contestada mediante carta notarial de fecha 26 de febrero del 2007 enfatizando que no ha presentado ninguna carta de supuesta renuncia y que la supuesta falta grave imputada no se encuentra incurso dentro de los presupuestos laborales a que se refiere nuestro ordenamiento legal vigente. Por estos fundamentos y demás que fluyen de su escrito de demanda solicita que la misma sea declarada fundada.

Admitida la demanda a trámite y emplazada conforme a ley, la demandada la contesta en los términos de su escrito de fojas 107 a 130, subsanada de fojas 135 a 136, mediante la cual niega y contradice los extremos de la demanda, señalando que efectivamente el actor ingreso a laborar el 01 de febrero del 2001, desempeñándose en el cargo de Supervisor de Producción, manteniendo su vínculo laboral hasta su extinción por renuncia voluntaria efectiva al 05 de marzo del 2007.


Agrega esta parte que el desarrollo de las labores y actividades del demandante estaba ligado al transporte y seguridad de pasajeros, siendo

responsable de coordinar el servicio de transporte de la embarcación Transtur IV (transporte de carga) contenidas en todas las normas y restricciones establecidas por la empresa relacionados con las normas de seguridad y protección de los trabajadores que abordan dichas embarcaciones (pertenecientes a la empresa o de sus contratistas); sin embargo, pese al conocimiento de ellas, el actor hizo caso omiso a las disposiciones establecidas por la empresa, así como las obligaciones inherentes al cargo, permitiendo irregularidades a los trabajadores de la empresa, incluyendo el propio demandante, así como los trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas quienes abordaron en calidad de pasajeros la embarcación Transtur IV, violando de forma flagrante las disposiciones internas del Reglamento Interno de Trabajo (artículo 14 párrafo sexto).

Es por ello que procedió a remitirle carta de preaviso concediéndole el plazo de ley para que realice su descargo, y a pesar de haberlos efectuado, el actor con fecha 20 de febrero del 2007 presentó su renuncia, siendo esta aceptada por su representada haciéndose efectiva desde el 05 de marzo del 2007, renunciando a su puesto de trabajo, con lo que estaría reconociendo su actuar negligente en el desempeño de sus labores, por lo que se extingue el procedimiento de despido iniciado careciendo de sentido establecer el sustento de la falta grave cometida por el actor.

De otro lado, señala, que resulta indispensable que el despacho evalúe si los hechos alegados como sustento de la demanda se encuadran en alguna de las causales de establecidas legalmente para la determinación de la nulidad de despido, de conformidad a lo establecido por el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR "Ley de Productividad y Competitividad Laboral"; sin embargo, y a pesar de lo expuesto, el actor en su carta de descargo, admite que hubo incumplimiento de las disposiciones establecidas, y que dicho de otro modo, reconoce que cometió falta grave que se le imputa pero considera -desde su punto de vista- que no constituye falta que amerite una máxima sanción. Por estas consideraciones contradiciendo la demanda, solicita se declare infundada la misma en todos sus extremos.

Citadas las partes a la audiencia única esta se desarrolló en los términos del acta de fojas 195 a 196 y 224 y 225, oportunidad en que se llevan adelante todos los actos procesales inherentes a esta diligencia. Tramitada la causa de acuerdo a su naturaleza, el estado de la misma es el de expedirse la sentencia correspondiente.



PARTE CONSIDERATIVA

1. Determinación de la existencia de la relación laboral.

Según informa el artículo 27° de la Ley 26636 Procesal del Trabajo corresponde a las partes probar sus afirmaciones; al trabajador acreditar la existencia de la relación laboral, la existencia del despido si lo hubiera, su nulidad cuando lo invoque y la hostilidad de que fuera objeto; y al demandado probar el cumplimiento de las obligaciones legales, convencionales, la costumbre, las que contenga el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. En el caso de autos la relación laboral no se encuentra en discusión por no haber sido cuestionada por la parte demandada y por estar debidamente acreditada por el mérito de las boletas de pago de fojas 05 a 08, aviso de movimiento de vacaciones de fojas 09, carta de preaviso de fojas 13 y 14, carta de descargo de imputaciones de fojas 23, amén de otros documentos que escoltan la demanda. Siendo ello así, la causa se circunscribe específicamente en determinar si en el presente caso se ha producido la nulidad del despido invocada por el actor o es el caso que el actor ha cometido falta grave que determinó su despido motivado en causa justa.

2. Con relación a la pretensión concreta de reposición alegado por el demandante.

En primer orden conviene dejar sentado que las causales de nulidad de despido son puntuales y taxativas según la norma laboral; en otras palabras, para que se califiquen como tal el acto del despido de parte del empleador debe subsumirse en los supuestos señalados específicamente en la norma. Al respecto, en el caso de autos el accionante alega que su despido es nulo debido a que la falta grave que se le imputó resulta inexistente y que nunca presentó la renuncia voluntaria a la que hace referencia las demandada.

3. En relación a lo expuesto, el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe taxativamente las cinco causales que pueden concurrir para considerar un despido nulo, estas son 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El

embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto (...).

4. En el presente caso, los hechos que configuran el sustento de la pretensión restitutoria del actor están claramente delimitados y referidos a su despido por la comisión de falta grave cometidas en su cargo de Supervisor del Área de Producción de la demandada en la base de Pavayacu - Trompeteros, Región Loreto Norte, relacionado a la Carta de Pre-aviso de fecha 19 de febrero del 2007 que obra a fojas 13 y 14 mediante la cual se le imputa el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno de trabajo, lo que configura conductas que la ex empleadora ha estimado como comportamientos incurso en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo 728° Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Tales hechos así descritos evidentemente no son sustento de una pretensión restitutoria, es decir, de reposición en el trabajo, sino indemnizatoria en tanto no se encuentran previstos en los términos de la Ley. En otras palabras, los hechos en que se fundamenta la demanda para que el actor reclame su reposición, no configura ni está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido anteriormente señaladas; es más, ninguna de las causales de nulidad han sido invocadas en la demanda a pesar que el Juzgado mediante resolución número 01 de 12 de abril de 2007 (folio 58) concedió un plazo al demandante para que lo hiciera, señalando en su escrito de fojas 61 que su pretensión era la impugnación de su despido y su inmediata reposición.
5. En mérito a lo glosado precedentemente, esta Judicatura determina que en la presente causa el actor no ha acreditado las causales invocadas para reclamar nulidad de despido, carga de la prueba que debe soportar conforme al artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 y que se corrobora en el segundo párrafo del artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR. Además, al haber optado por esta pretensión ha excluido el extremo de indemnización por despido arbitrario, conforme a lo establecido en el artículo 52° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.
6. Que a mayor abundamiento, recurriendo a la más calificada doctrina procesal conviene precisar que mediante una sentencia se declara el derecho que pudiera tener el justiciable con base a una norma jurídica positiva, concepto que al decir de Devis Echandía constituye el *principio de que las sentencias no crean, sino declaran derechos (Teoría General del Proceso Tomo I, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1984, página 25-26)*; en este sentido el tratadista colombiano abunda en esta idea precisando lo

PODERA JUDICIAL

Auto 11.000.000.000
100-1000-000
100-1000-000
100-1000-000

siguiente: «Los derechos subjetivos se originan en el derecho positivo y principalmente en la ley, su fuente más común en el mundo moderno. Los procedimientos sirven para obtener su tutela, su ejecución, su garantía, para permitir, en ocasiones, su ejercicio, pero no para crearlos. De ahí que Ugo Rocco considere que una de las características del derecho procesal es la de un derecho medio. El Juez al decidir, se limita a declarar los derechos que conforme a las normas positivas tiene la parte, y no le otorga ninguno que ellas no consagren»(sic). En consecuencia, no estando contemplado en la Ley el supuesto de reposición en causales que no están previstas exclusivamente en los supuestos de nulidad de despido la demanda no merece amparo.

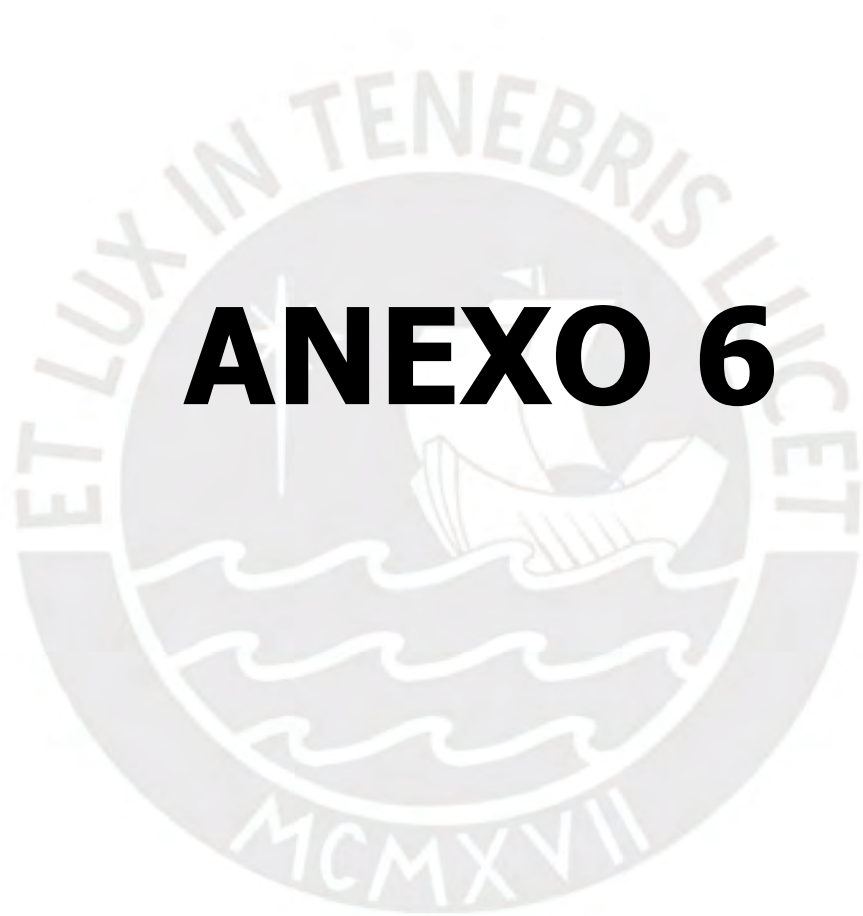
7. Estando a los fundamentos expuestos y demás que fluyen de autos y administrando justicia a nombre de la Nación,

PARTE RESOLUTIVA

FALLO: declarando **IMPROCEDENTE** la demanda de de fojas 52 a 57, subsanado a fojas 61 interpuesta por **RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, absolviéndose de la instancia a la demandada; sin costas ni costos.

Notifíquese.





ANEXO 6

DDA.

EXPEDIENTE: N° 183417-139-2007

Especialista Legal: Ruth Roldan Preciado.

Sumilla: NULIDAD DE DESPIDO – REPOSICIÓN

-Recurso de Apelación de Sentencia

SEÑOR JUEZ DEL DECIMO SEPTIMO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA.

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, en los seguidos con PLUSPETROL NORTE SA sobre NULIDAD DE DESPIDO – REPOSICIÓN, a usted atentamente digo :

Que, dándoseme por notificado de la RESOLUCION-SENTENCIA N° 18-2009 de fecha 26-03-09, por el cual resuelve: declarando IMPROCEDENTE la demanda de fojas 52 a 57, subsanado a fojas 61 interpuesta por Rafael Rojas Rodríguez contra PLUSPETROL NORTE S.A. sobre NULIDAD DE DESPIDO, absolviéndose de la instancia a la demandada; sin costas ni costos; por lo que no encontrándola expedida conforme a Ley, dentro del plazo establecido y conforme lo dispone el Art. 52 de la Ley 26636, interpongo RECURSO DE APELACION contra la aludida Sentencia de fecha 26-03-09, por los fundamentos de hecho y derecho siguientes :

FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

1.-Que, con fecha 04-04-07 he interpuesto Demanda de Impugnación de Despido e Indemnización, a fin que se declare sin efecto legal el despido generado mediante Carta de fecha 20 de febrero del 2007, que en cuyo mes me encontraba haciendo uso de mi goce vacacional, y la inmediata reposición a mi centro de trabajo, bajo las mismas condiciones que venía desempeñándome como Supervisor del Área de Producción-Base Pavayacu-Lote 8-Región Loreto.

2.-Mediante Resolución N° 01 de fecha 12-04-07-Juez: Hugo Huerta Rodríguez- Especialista Legal: J. Rivadeneyra, ADMITE PROVISIONALMENTE concediendo el plazo de cinco días a fin que se cumpla con subsanar los defectos anotados, consistentes en i) que no se adjunta la tasa judicial de conformidad con el monto del petitorio que reclama y ii) debe precisar con claridad su pretensión,

toda vez que reclama la reposición y a la vez la indemnización por despido arbitrario, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada, y ordenarse su archivamiento definitivo.

3.-Con escrito presentado el 15-05-07, he subsanado inadmisibilidad de demanda, i) se acompañó arancel por la suma de S/. 46.00 en adición a los S/. 23.00 presentado con la demanda, dando un total de S/. 69.00, y ii) en cuanto al segundo considerando de la resolución uno, se ha precisado con claridad mi petitorio pretensionado; habiendo pedido se admita a trámite la demanda solo por **IMPUGNACION DE DESPIDO-REPOSICION** y no por Indemnización por Despido Arbitrario; como en efecto, así se tramitó el proceso.

4.-Que, mediante Resolución N° 02, se fecha 12-06-07, en el tercer considerando, se advierte el Juez señala que habiendo cumplido la parte accionante con los requisitos indicados, **CALIFICANDO LA DEMANDA EN FORMA POSITIVA**, se dispone de conformidad con los artículos 19 y 61 de la Ley 26636: ADMITIR A TRAMITE LA DEMANDA, en la vía de Proceso Ordinario Laboral, y ha corrido traslado a la parte demandada por el termino de diez días.

5.-Sin embargo, el mismo Juez después de transcurrido dos años, incurriendo en omisiones, vicios, errores y contradicciones, expide sentencia, declarando improcedente la demanda sobre nulidad de despido, subsanado fojas 61 como Impugnación de Despido-Reposición, fundamentando que la demanda no cumple con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad, porque el petitorio no está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido; es decir el Juez no ha calificado debidamente la demanda, pues sino cumple requisitos de forma y no se ha señalado dichas causales al subsanar inadmisibilidad de demanda, debió declarar improcedente la demanda, en la referida etapa postulatoria, atendiendo a que las normas procesales son de carácter imperativo y de cumplimiento obligatorio.

6.- De la resolución materia de apelación, puntos uno al seis parte considerativa, el Juez evalúa argumentos totalmente diferentes a los puntos controvertidos señalados en respectiva audiencia, no obstante que he cumplido con probar mis afirmaciones: acreditar la existencia de la relación laboral, existencia-nulidad del despido, hostilidad y se ha precisado que la causal del despido es la

DISCRIMINACION a que se refiere el inciso d) del Art. 29, 32 y 40 del TUO del Dec.Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, debido que existen trabajadores, habiendo cometido faltas graves y delitos no han sido despedidos, continúan laborando debidamente promocionados, acreditado con abundantes medios probatorios obrante en autos; mientras que la demandada, no ha probado en forma y modo alguno el despido, es mas, se ha burlado del mandato del Juez, ya que no ha cumplido con presentar el original de la supuesta carta de renuncia rota en pedazos, que lo dejó sin efecto alguno, tampoco no ha presentado la carta del despido que le ha cursado al actor, en el mes que se encontraba de vacaciones, pese requerirsele concediéndole plazo de ley..

7.- En el presente caso, no se ha producido el despido contemplado en la ley laboral, entonces de que nulidad de despido ha declarado improcedente el Juez? ya que la demandada no me ha notificado carta de despido, no se ha configurado la falta grave que indica, o despido fraudulento sin causa o incausado, debido que la causal utilizada requiere de probanza, el mismo que la demandada no lo ha probado y en ausencia de ello, se debe resolver a favor del trabajador, atendiendo a la duda insalvable de la norma laboral, ordenando su inmediata reposición en su centro de trabajo, al haber optado por esta alternativa, si se tiene en cuenta que el amparo constitucional no solo tiene carácter reparador sino también carácter restitutivo: Principios de la relación laboral de igualdad de oportunidades sin DISCRIMINACION; carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, descartando el criterio errado del Juez, que ante un despido nulo, solo permite la indemnización económica. Sienta precedente sendas ejecutorias: EXP.Nº 1124-01, 415-98, 555-99, 150-00 y 628-01-AA/TC).

8.- Por lo expuesto y advirtiendo que el Juez se ha limitado a transcribir los argumentos de defensa, sin pruebas de la parte demandada, concluyendo que no estando contemplado en la Ley el supuesto de reposición, la demanda no merece amparo y declara improcedente la demanda sobre nulidad de despido; por lo que solicito al Colegiado se sirva revocar la apelada; reformándola se declare nula la sentencia, y se ordene expedir nueva sentencia por otro Juez, declarando fundada la demanda, ordenando la inmediata reposición en mi centro de trabajo con las formalidades de Ley..

EXPRESION DEL AGRAVIO:

- 1) La sentencia apelada me causa agravio y perjuicio, en razón que después de dos años, declara improcedente la demanda por falta de requisitos de forma e indicando que no esta incurso en ninguna de las causales de nulidad de despido, pues atenta contra la economía de mi hogar constituido por mi cónyuge e hijos en edad escolar, si se tiene en cuenta que me encuentro desempleado, y tramitar el presente proceso que irroga gastos permanentes, pone en peligro mi propia subsistencia y la de mi familia-estado de necesidad- que el Colegiado deberá merituarla al momento de resolver el grado.
- 2) El Juez, no ha tenido en cuenta al sentenciar el Art V Titulo Preliminar del CPC-Principios de Inmediación, Concentración, Economía y Celeridad Procesales, que dispone: el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez dirige el proceso, tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran. La actividad procesales se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez a través de los auxiliares, bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses, teniendo en cuenta la adecuación, convalidación, integración, facultades, deberes y derechos de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva, la motivación escrita de las resoluciones judiciales y la pluralidad de instancias
- 3) Se advierte que no ha cumplido con dichas normas, no ha efectuado una debida calificación de demanda y la sentencia en cuestión, justifica ser examinado por el Superior Jerárquico.

PRETENSION IMPUGNATORIA:

1.- Mi pretensión impugnatoria es que la Sentencia apelada, se declare nula e insubsistente por las evidentes omisiones, vicios, contradicciones y errores de hecho y de derecho contenidas en ella; y se ordene expedir nueva sentencia por otro Juez Laboral, declarando fundada la demanda, conforme a Ley, en razón que contra el citado Juez se tramita un recurso de QUEJA-EXPEDIENTE N° 02-09-, que le he formulado ante la ODICMA, debido al excesivo retardo en la administración de justicia e inconducta funcional (parcializado), cuyo estado de situación es pendiente de resolver. Ha admitido y actuado medios probatorios impertinentes, oficiando a empresas ubicadas en Loreto solicitando informes que no guardan relación con el petitorio pretensionado y luego de varios meses, atendiendo a mi solicitud reiterada ha prescindido de los informes solicitados y expidió sentencia no conforme a Ley, entendiéndose que lo hizo así por venganza..

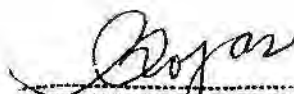
2.- En consecuencia y advirtiendo que el Juez se ha limitado a transcribir los argumentos de defensa, sin pruebas, de la parte demandada, concluyendo que no está contemplado en la Ley el supuesto de reposición, la demanda no merece amparo, declara improcedente la demanda sobre nulidad de despido; por lo que solicito al Colegiado se sirva revocar la apelada; reformándola se declare nula la sentencia, se ordene expedir nueva sentencia por otro Juez, declarando fundada la demanda sobre IMPUGNACION DE DESPIDO-REPOSICION- conforme a Ley.

PRIMER OTROSI DIGO: Que, acompaño tasa judicial por Apelación de sentencia y cédulas de notificaciones ().

Por tanto : :

Pido a usted señor Juez, conceder el recurso de Apelación, elevar los autos al Superior Jerárquico, con la debida nota de atención, por considerarlo así de justicia.

Lima, 13 de Abril del 2009


GLADYS ROJAS SAAVEDRA
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 18303


RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
DNE: 05281449



ANEXO 7

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL DE LIMA
Expediente Nro. 2710-2009 (S)

Señores:

Nué Bobbio

Barreda Mazuelos

Carlos Casas

Lima, 21 de agosto del 2009.

VISTOS: en audiencia pública de fecha 16 de julio del 2009, con reingreso de fecha 19 de agosto del 2009 por falta de cargos de notificación según razón de fecha 31 de julio del 2009 de fojas doscientos noventa y cinco; y la resolución de fecha 05 de agosto del 2009 de fojas doscientos noventa y seis; interviniendo como Vocal Ponente la señora Barreda Mazuelos; siendo objeto de revisión **la sentencia** de fecha veintiséis de marzo del dos mil nueve de fojas doscientos setenta y dos a doscientos setenta y siete que declara improcedente la demanda; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La demandada en su escrito de apelación de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos ochenta y tres, argumenta:

- 1) Con escrito presentado el 15-05-07 he subsanado la inadmisibilidad de la demanda i) se acompañó arancel por la suma de S/46.00 Nuevos Soles en adición a los S/23.00 Nuevos Soles presentado con la demanda dando un total de S/69.00 Nuevos Soles, y ii) en cuanto al segundo considerando de la resolución uno, se ha precisado con claridad mi petitorio pretensionado; habiendo pedido se admita a trámite la demanda por Impugnación de despido- reposición y no por indemnización por despido arbitrario;
- 2) Mediante resolución número dos de fecha 12-06-07, en el tercer considerando, se advierte que el juez señala haber cumplido la parte accionante con los requisitos indicados calificando al demanda en forma positiva se dispone de conformidad con los artículos 19º y 61º de la Ley Nº 26636, admitir a trámite la demanda;
- 3) El juez después de trascurrido dos años incurriendo en omisiones, vicios, errores y contradicciones expide sentencia declarando improcedente la demanda sobre nulidad de despido subsanado de fojas 61 como impugnación de despido- reposición fundamentando que la demanda no cumple con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad porque el petitorio no está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido, es decir, el juez no ha calificado debidamente la demanda;

- 4) La demandada no ha probado en forma y modo despido alguno, es más, se ha burlado del mandato del juez, ya que no ha cumplido con presentar el original de la supuesta carta de renuncia rota en pedazos que lo dejó sin efecto alguno, tampoco ha presentado la carta de despido que le ha cursado al actor en el mes que se encontraba de vacaciones pese requerírsele y concediéndole el plazo de ley;
- 5) La demandada no me ha notificado carta de despido, no se ha configurado la falta grave que indica o despido fraudulento sin causa o incausado debido a que la causal utilizada requiere de probanza el mismo que la demandada no lo ha probado y en ausencia de ello se debe resolver a favor del trabajador atendiendo a la duda insalvable de la norma laboral, ordenando su inmediata reposición en su centro de trabajo, al haber optado por ésta alternativa, si se tiene en cuenta que el amparo constitucional no sólo tiene carácter reparador sino también carácter restitutivo: principios de la relación laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma descartando el criterio errado del juez ante un despido nulo solo permite la indemnización económica;
- 6) La sentencia apelada se declare nula e insubsistente por las evidentes omisiones, vicios, contradicciones y errores de hecho y de derecho contenidos en ella y se ordene expedir nueva sentencia por otro juez laboral;

SEGUNDO: Se aprecia de fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete del escrito de demanda del actor, que su pretensión es la impugnación de su despido arbitrario, su reposición y como consecuencia la indemnización por la suma de S/ 148,800.00 Nuevos Soles; por lo que el juez mediante resolución número uno de fecha doce de abril del dos mil siete de fojas cincuenta y ocho admite provisionalmente la demanda señalando en el punto ii) lo siguiente: *"Debe precisar con claridad su pretensión, toda vez que reclama la reposición y a la vez la indemnización por despido arbitrario, indicando si la pretensión objetiva originaria contiene pretensión subordinada, alternativa o accesoría.."*, concediéndole un plazo de cinco, a fin de que cumpla con subsanar los defectos anotados, bajo apercibimiento de tenerse por no presentados;

TERCERO: Y mediante escrito de fecha quince mayo del dos mil siete de fojas sesenta y uno el actor en el punto 2. precisó que solicita impugnación de su despido y la reposición y no el extremo de indemnización por despido arbitrario; por lo que mediante resolución número dos de fecha doce de junio del dos mil siete de fojas sesenta y siete, el juez admite la demanda;

CUARTO: En la audiencia única de fecha siete de noviembre del dos mil siete de fojas ciento noventa y cinco y ciento noventa y seis. (oportunidad de Saneamiento Procesal) se fijó como

puntos controvertidos: "1).- Determinar si en el presente caso emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido que pretende el accionante, 2).- Determinar si en el caso de autos se han configurado alguna de las causales de nulidad de despido, 3).- Determinar si corresponde la reposición a su centro de trabajo."

QUINTO: Sin embargo el a-quo mediante sentencia venida en grado, parte pertinente de fojas doscientos setenta y seis, en el punto cuatro señala que: "... la ex empleadora ha estimado como comportamientos incurtidos en el inciso a) del artículo 25º del Decreto Legislativo Nº 728 Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR"... "... los hechos en los que se fundamenta la demanda para que el actor reclame su reposición, no configura ni está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido anteriormente señaladas; es más, ninguna de las causales de la nulidad han sido invocadas en la demanda a pesar que el juzgado mediante resolución número 01 de 12 de abril del 2007 (folio 58) concedió un plazo al demandante para que lo hiciera, señalando en su escrito de fojas 61 que su pretensión era la impugnación de su despido y su inmediata reposición "

SEXTO: Habiendo la parte accionante solicitado reposición y ello se determinó como punto controvertido para determinar si se incurrió en causal de nulidad a la que se refiere el artículo 29º del Decreto Legislativo Nº 728 aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR que expresa lo siguiente: " 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir, inciso modificado por el Artículo 1º de la Ley Nº 27185";

SÉTIMO: Sin embargo se aprecia en autos que en ningún momento el juez hizo subsanar éste hecho al actor, es decir, señalar en cuál de las causales del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encontraba; apreciándose que el actor en su escrito de apelación señala que solicitó la nulidad de su despido en virtud del inciso d) del artículo 29º,

OCTAVO: El artículo 465º del Código Procesal Civil dispone: "Tramitado el proceso conforme a esta SECCION y atendiendo a las modificaciones previstas para cada vía procedimental, el Juez, de oficio y aún cuando el emplazado haya sido declarado rebelde, expedirá resolución declarando: 3. La concesión de un plazo, si los defectos de la relación fuesen subsanables,

según lo establecido para cada vía procedimental. Subsana los defectos, el Juez declarará saneado el proceso por existir una relación procesal válida. En caso contrario, lo declarará nulo y consiguientemente concluido.”;

NOVENO: Marianella Ledesma, en Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II manifiesta: “a) El saneamiento procesal tienen como finalidad procurar que el proceso se constituya y desarrolle válidamente, así como no hay falta manifiesta de las dos condiciones de la acción (legitimidad e interés para obrar), para que el juez al expedir sentencia, en la estación procesal correspondiente, elabore y emita juicio de fundabilidad, resolviendo de ésta manera el fondo del conflicto de intereses. b) la calificación de la demanda, la resolución de las excepciones y el saneamiento del proceso constituyen los tres momentos ordinarios a través de los cuales se materializa la actividad saneadora. Fruto de esta actividad, el juez puede declarar la existencia de una relación procesal válida; en cambio, si el juez constata un defecto y su omisión es subsanable, ordenará al demandante que lo subsane, otorgándoles un plazo para ello, según se trate de cada caso; y si el juez verifica la existencia de un defecto o omisión de carácter insubsanables, procederá a declarar la invalidez de la relación procesal” (el resaltado es nuestro);

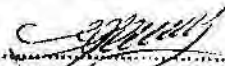
DÉCIMO: Analizando el proceso, el juez no ha cumplido con lo señalado, aún en el saneamiento procesal, al declarar improcedente su demanda se ha pronunciado en forma prematura, al no haber requerido al actor que precise en cuál de las causales previstas del artículo 29º se encontraba amparado su derecho y asimismo otorgarle el plazo oportuno para que subsane su demanda, pues, de ésta manera se ha vulnerado el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú que dispone: “3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.” no reuniendo los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad, correspondiendo ordenarse la nulidad de la sentencia y de todo lo actuado hasta la audiencia única de fecha siete de noviembre del dos mil siete de fojas ciento noventa y cinco a ciento noventa y seis, a efectos de no afectar el derecho de defensa de la parte demandante; siendo ello causal de nulidad de conformidad con el artículo ciento setenta y uno del Código Procesal Civil;

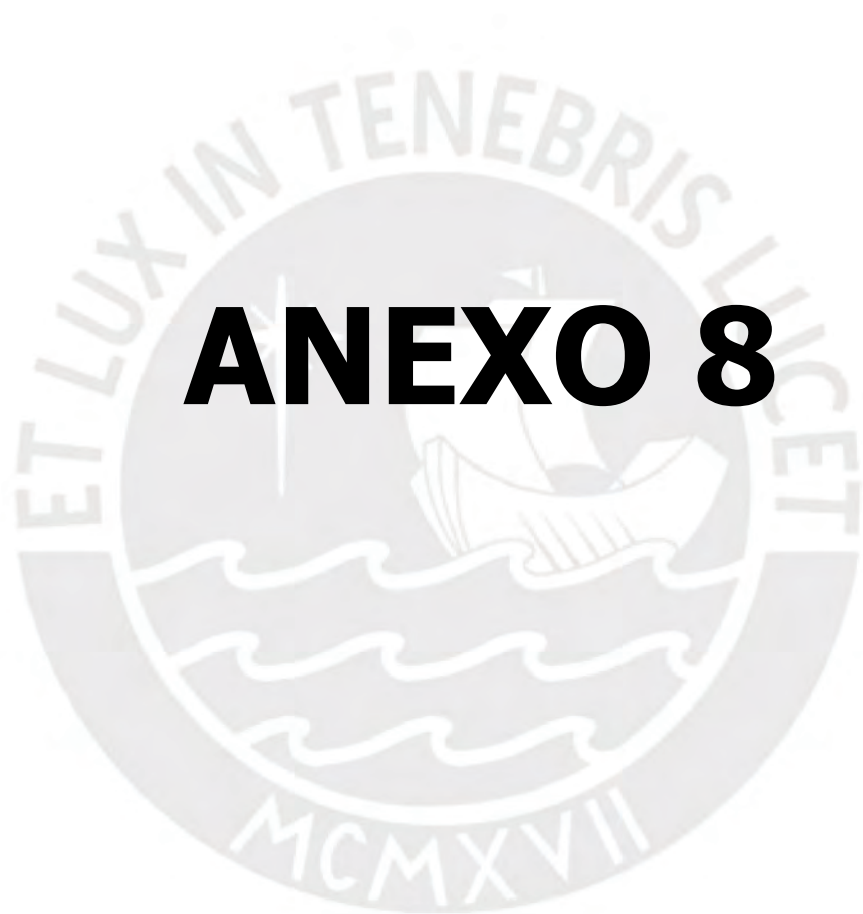
Por tales razones, la Segunda Sala Laboral de Lima;

FALLA: DECLARANDO NULA la sentencia de fecha veintiséis de marzo del dos mil nueve de fojas doscientos setenta y dos a doscientos setenta y siete e **INSUBSISTENTE LO ACTUADO HASTA LA AUDIENCIA ÚNICA DE FECHA SIETE DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL SIETE DE FOJAS CIENTO NOVENTA Y CINCO A CIENTO NOVENTA Y SEIS**, reponiendo la causa al estado de notificación de la parte accionante a efectos de la regularización de su demanda, en

los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** con **PLUS PETROL NORTE S.A.A.** sobre nulidad de despido, y los devolvieron al Décimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima.

PODER JUDICIAL


Dra. YHA YSABEL C. LA ESPINOZA
Secretaría
Tercer Juzgado Laboral
Lima



ANEXO 8

Expediente N° 183417-2007-00139
Especialista Legal: Dra. Rivas

AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, a los veintiséis días del mes de noviembre del dos mil nueve siendo las tres de la tarde, comparece ante el Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima, el demandante **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** identificado con número 05281449, asesorado por su abogado Dr. Francisco Gómez Valdez, quien se identifica con número de Registro del CAL número 06715; en representación de la demandada **PLUSPETROL NORTE S.A.** comparece Don **ALFREDO DAVID SAENZ DELGADO** identificado con DNI. 41796931 conforme al poder por escritura pública que se tiene a la vista y que en copia se agrega a los autos, en presencia de su abogada Dra. Anggie Luz Fernández Cárdenas con registro del CAL 47597; en los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, dándose inicio a la Audiencia única.-

En este estado el Juzgado expide la siguiente resolución:

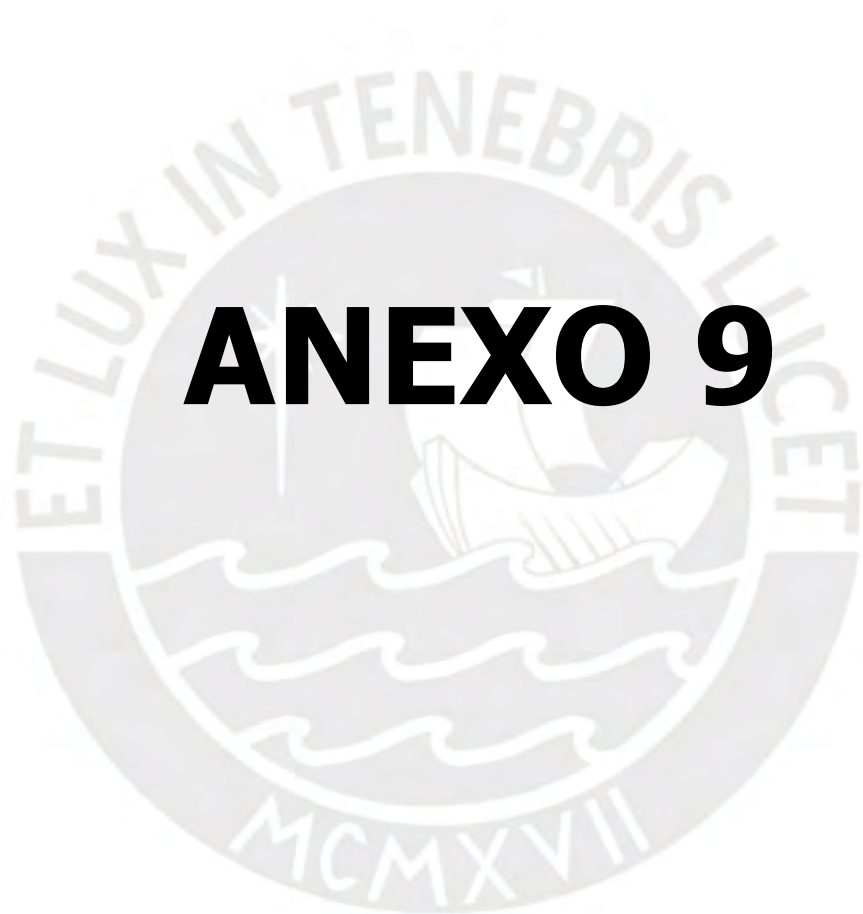
RESOLUCIÓN NÚMERO VEINTITRÉS

Lima, veintiséis de noviembre del dos mil nueve.-

ATENDIENDO: Estando a las consideraciones expuestas por el superior jerárquico: **CONCÉDASE** al demandante para que en el término del quinto día cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR se encuentra sustentada su demanda, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la misma y de ordenarse el archivamiento definitivo de los actuados, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley Procesal de Trabajo.-

Con lo que se dio por terminada la Audiencia, firmando los comparecientes en señal de conformidad, después que lo hizo el Señor Juez; de lo que doy fe .----





ANEXO 9

Exp:183417-2007-00138

Esp:RIVADENEYRA

escrito N° 013

Ref: TENER PRESENTE

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DEL 17 JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, en los seguidos contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, sobre nulidad de despido, a Ud. respetuosamente digo:

Que, estando a lo ordenado en su Resolución No. 23, en el término de ley procedo a formalizar lo dispuesto en los términos siguientes:

IV.- PETITORIO

Solicita la Nulidad de Despido **INCAUSADO** o *ad nutum*; conforme a la letra de la sentencia constitucional vinculante del Exp. No. 0206-2005 -caso Baylón-; por ende, disponer mi reposición al trabajo en el puesto donde he laborado, debiéndose considerar además, el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más sus intereses legales.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO:

A. ACERCA DE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL DE NULIDAD DE DESPIDO

a. ANTECEDENTES

4- Que ingresé a laborar para la demandada en la fecha precisada en mi escrito de demanda, en la categoría profesional mencionada, con la remuneración allí indicada, bajo las condiciones de trabajo precisadas y sin solución de continuidad proseguí laborando hasta que el 05-03-2007, fecha en que culminó mi periodo vacacional, se me despidió de manera incausada, bajo el pretexto de haber renunciado al trabajo, supuestamente luego de recibir una carta de preaviso de despido, dejando constancia que nunca tuve sanción por

mi entereza en el trabajo, puesto que mantuve hasta el cese de mi prestación laboral la profesionalidad en el trabajo, encontrándome siempre en planillas.

5.- Que ocurrió el 29-12-2006 en la base de trabajo de Pavayacu donde laboraba un desabastecimiento de las motonaves que debían llevar del centro laboral que se halla en la enmarañada selva a la ciudad de Iquitos al personal que había desarrollado los días de trabajo irregular, desabastecimiento que era crítico por la proximidad de las fiestas de fin de año. Como encargado de las operaciones tenía que dar solución al problema que la misma demandada por alguna razón no había previsto, acaso también sumida en los días previos a la mencionada festividad. Fue entonces que se tomó la mejor solución, a saber, emplear una motonave para con las garantías del caso permitir que TODO el personal que estaba de "franco" hiciera uso del merecido descanso físico que el contrato de trabajo y las leyes de la materia imponen. De no haber sido por esta decisión no solo se creaba un malestar por la falta de previsión en habilitar al personal las lanchas de retorno a sus domicilios, sino que la empresa estaba obligada a abonar las remuneraciones caídas; recomponer los horarios de trabajo de todo el personal que realizan las mismas labores pero que estaban aún trabajando o se hallaban de descanso y demás indemnizaciones que, desde luego, representaban sumas de importante valía en su contra. Se tomó pues, la mejor solución empleando una motonave habilitada para el caso; y que, por lo demás, en otras ocasiones del mismo modo y con la misma metodología se habían resuelto problemas similares.

6. Mi decisión y la de otros funcionarios que avalaron la operación o que estuvieron de acuerdo con lo resuelto no se vio del lado positivo por parte de demandada; sino antes por el contrario del negativo, ya que esta medida adoptada que no le generó ningún daño sino beneficio tuvo por corolario entenderse como una falta grave de despido, optando por remitir a todos los concernidos en fecha 19-02-2007 las sendas cartas de pre-aviso de despido, incluyendo la que recepcioné. Desde luego, si los hechos se habían producido el 29-12-2006 al 19-02-2007 la inmediatez de la falta había vencido con exceso; por lo tanto, la demandada había violado la letra de la parte final del Art. 31 del D.S. 003-97-TR razón por la cual, aún cuando se hubiera configurado la falta grave de despido, por la inacción asumida por la emplazada acarrearía sin más, el perdón u olvido, no pudiendo dicha parte articular nada

en contra de la relación laboral del actor que, como se ha señalado, se desarrolló dentro de los mejores estándares. A esa carta notarial respondí con decisión, ya que un trabajador que tiene un proyecto de trabajo y de vida no puede ser despedido recurriendo a futilidades de mal gusto. En todo caso, el tema no es la causal del despido, ya que la demandada a diferencia de lo que ocurrió con los otros compañeros de trabajo concernidos, a mi persona NO remitió la carta de despido; por lo tanto, los antecedentes antes narrados han de servir como la etilogía de lo que al final ha sido la razón de mi separación de mi puesto de trabajo, o sea, un despido causado; sino por el contrario, uno incausado.

b. EL DESPIDO INCAUSADO

7° El despido del actor fue incausado por los hechos siguientes:

7.1. La demandada el 19-01-2007 ordenó que dejara mis labores que venía desarrollando en la selva con toda NORMALIDAD (en la Base de Pavayacu), ya que 07 días de trabajo había ejecutado entre el 12-01-2007 y el 19-01-2007; por lo tanto, tuve 14 días de descanso en Lima entre el 29-12-2006 y el 12-01-2007; por ende, a partir del 12-01-2007 debí estar viajando Lima/Iquitos/Trompeteros/Pavayacu, como que en efecto así lo hice para laborar normalmente hasta el 26-01-2007, fecha en que me tocaba mi descanso. Sin embargo, el 19-01-2007 como ya se mencionó, nos sacan intempestivamente del campo y nos indican presentarnos el día SABADO 20-01-2007 en la oficina central de LIMA, junto con el otro trabajador concernido don GIL PEZO CHAVEZ. El motivo, renunciar al trabajo o esperar la carta de preaviso de despido, renuncia que aunque cueste creerlo Señor Juez, por tratarse de una de las empresas más poderosas del país era sin ningún incentivo; por ese motivo, los llamados rechazamos enérgicamente la propuesta, esperando simplemente la remisión de la carta de preaviso para dar la respuesta correspondiente; como en efecto así se hizo el 26 de febrero 2007, recurriendo a la vía notarial.

7.2.- Dejo constancia que la carta de renuncia estaba ya preparada, sólo faltaba su suscripción. Por cierto que la presión habida al respecto fue atroz, rodeado de altos ejecutivos, ya que los representantes legales de la

demandada, encabezado por Norberto Benito Rodríguez, Gerente Corporativo, Roberto Ramallo Gerente General, Ricardo Teja, Gerente de Operaciones, Juan Cavagnaro, Gerente de Recursos Humanos y Ramón Cavero, Gerente de Producción (todos Argentinos), habían viajado al Campo Base Trompeteros-Pavayacu el 05-02-2007, para dar a conocer que habíamos sido apartados del centro de trabajo, algo así como haciendo ver al resto del personal que a la demandada no le "tiembla la mano" y que en el Perú puede hacer lo que le viene enganas en materia laboral. Más, en la relación de personal separado de la empresa a partir del mes de ENERO 2007, figuraba don GIL PEZO CHAVEZ y el actor, artífices de los hechos que habían ocasionado la remisión de la carta de preaviso de despido. Por lo tanto, sí o sí debía firmar la carta de renuncia, ya que esa había sido la razón del retorno a esta ciudad. Dejo constancia expresa que la demandada es "experta" en arrancar cartas de renuncia a su personal, pese a saber el contenido exacto de los Arts. 22 y 27 de la Constitución, que alegremente trasgrede una y otra vez.

7.3. Por cierto, que ante tamaña intimidación realizada por "expertos" en despedir a dependientes inexpertos, la negativa hecha de mi lado fue radical. Fue entonces que la demandada saca a la luz una carta de renuncia firmada por el recurrente el 05-03-2006, costumbre de la emplezada a fin de coactar a su personal que no está sindicalizado, tal mi caso; empero, el funcionario Mario de la Cruz al hacerle ver que por la fecha registrada del cese 05-03-06- no podía tener validez alguna, luego de no tener éxito en la persuasión para que firmara otra similar procedió a romperla en mil pedazos; y simplemente, quedamos al final que de mi parte haga el descargo correspondiente, ya que el mencionado me ordenó quedarme en esta ciudad Capital, ya que sería aquí donde se me remitirían las cartas de preaviso y de despido por los hechos graves arriba descritos.

7.4. Entretanto, del 01-02-2007 al 05-03-2007 debía hacer uso de mi descanso vacacional, periodo que fue tomado de mi lado; y la demandada me hizo el abono del derecho-beneficio correspondiente. Fue sorprendente recibir de la Notaria del Dr. Ricardo Fernandini en pleno descanso vacacional, el 22-02-2007, la carta de aceptación de la supuesta renuencia al trabajo formalizada a partir del 05-03-2006 y que había sido eliminada por acuerdo de las partes como ya se indicó. Lo era más todavía, el empleo del Notario, el Dr Alfredo

Paino, quién sin mi presencia física a su Notaria que nunca conocí, había osado legalizar mi firma a la espuria carta de "renuncia"; pero NO se había legalizado la firma de la carta rota; sino de otra carta que la demandada mantenía subrepticamente en su poder. Mucho más grave aún, es el estudio Rubio, Leguía, Normand & Asociados que paga la factura de la mencionada carta en fecha 23-02-2007, esto es, 03 días después de haber sido remitida y legalizada por la Notaria PAINO. Desde luego, que ningún representante del Estudio Rubio, Leguía Normand & Asociados a quienes no conozco; por lo tanto, no les podía pedir que redacten mi carta de renuncia; menos que la expediten. Lo que sí es claro es que el Estudio Rubio, Leguía Normand & Asociados brindan servicios profesionales a la parte demandada, evidenciando todo este tinglado de mal gusto que ha habido dolo para actuar en contra de mis derechos fundamentales, actos del que me reservo el derecho de entablar las acciones legales correspondientes. Frente a este estropicio, de inmediato en fecha 23-02-2007, respondí a dicha misiva y esperé el día de mi retorno de vacaciones para acercarme a mi centro laboral a fin de proseguir con mi labor profesional.

7.5. El 06-03-2007 me constituí al centro laboral y se me impidió el acceso al mismo, bajo el pretexto de haber "renunciado" al trabajo. Este impedimento ha sido debidamente certificado por las instancias correspondientes.

7.6.- Que, la renuncia es un acto inequívoco, deseado y razonablemente expresado, al pretender extinguir relaciones laborales en curso. No puede existir renuncia si detrás del acto ha habido dolo, ya que nadie puede beneficiarse de sus propios actos (*dolus malus*). Ergo, la falta de manifestación de la voluntad está considerado como un acto nulo, así disciplinado por el Art. 219,1 del CC. El principio volitivo se sustenta en que la persona que adopta una decisión es porque es consciente de su resultado, al verificar que lo beneficia; ya que no es posible que en contra del interés y derechos subyacentes alguien en su sano juicio pueda decidir, p.ej., renunciar a su trabajo en un país donde el trabajo es un bien escaso; con carga de familia; con hijos en edad escolar; y, por añadidura, con un préstamo hipotecario que a pocos días de mi despido había perfeccionado. Mi persona, como lo he señalado, por presión patronal hubo de firmar documentos conteniendo mi renuncia al trabajo en fecha pretérita; empero NO fueron empleados, y antes

por el contrario se destruyó por las razones arriba indicadas, acaso porque el Sr. De la Cruz había comprendido que no se puede pactar contra la ley, ni las buenas costumbres. Probablemente sopesó las consecuencias de su empleo. Adicionalmente, hallándome de vacaciones se había suspendido el contrato de trabajo; por ende, ningún acto podía merecer eficacia, en virtud de que las vacaciones representan el lapso a través del cual el dependiente trata de recuperar sus energías con el afán de poder desarrollar adecuadamente su trabajo. Adicionalmente, se ha prestado un notario (Paino) y un estudio de abogados (Rubio, Leguía Normand & Asociados) para fingir el primero haber legalizado mi firma; y el segundo, expedido la carta de renuncia. Es decir, profesionales que están bien posesionados en el medio se han prestado para dar visos de legalidad a un documento a todas luces ilegal, ya que para la validez de un acto, éste ha de ser eficaz, y eso lo saben los abogados; y más todavía, un notario público en ejercicio de sus funciones. En mi sano juicio debía estar loco para renunciar al trabajo, más cuando la carta de preaviso de despido la había respondido, y en ella su Despacho sacará la conclusión de que no había signo alguna de querer dejar mi empleo; sino antes por el contrario me aferraba a él; por lo tanto, no podía aparecer una renuncia en ese interino, a menos que se tratara de la existencia de un acto doloso. En suma, hallándome de vacaciones he suspendido éstas para ir donde un Notario y contratar un estudio de abogados, los más prestigiosos del Perú para que expidieran mi "renuncia" al trabajo. Estamos indudablemente ante un fraude sin atenuantes. Adicionalmente, había decidido viajar a USA de vacaciones, y solicité de la empresa la carta de presentación correspondiente que me fue entregada sin mayores contratiempos. De haber cometido la falta grave en mención no se me hubiera otorgado el descanso vacacional, precisamente por el Principio de Inmediatez; menos se me hubiera extendido para obtener la visa correspondiente la aludida carta de presentación.

7.7. El acto jurídico de la renuncia es eminentemente causal, igual que el despido, su antítesis desde el punto de vista de la extinción del contrato de trabajo. La causa es el motivo, la razón, el porqué, la circunstancia, la decisión, etc. que alguien tiene para dar nacimiento, modificar o extinguir un contrato dentro de un plano de licitud. En cuanto a la denominación y significación, la doctrina prevalecte habla de causa-fin para significar el origen de las

relaciones jurídicas; de la causa final para referirse a la finalidad abstracta y típica que induce al agente actuar. En efecto, esa causa fin o causa móvil o motivo para referirse al motivo personal, individual deberá ser típico, ya que está de por medio la impulsa que debe existir para la realización del acto jurídico. Nuestro Código toma en consideración solamente el fin o la finalidad típica que el ordenamiento jurídico prevé y aprueba, pues si los particulares obran impulsados por motivos personales, y que en consideración de tales intereses puedan celebrar actos jurídicos o modificar o integrar su contenido, no es difícil entender si consideramos que aquí nos hallamos en el campo de la autonomía privada, que significa libertad de motivaciones y disposiciones dentro de los límites de la ley; con tal que dichas motivaciones sean la razón determinante de la actuación de las personas y que aparezcan expresa o implícitamente en el acto jurídico, lo que diferencia de los simples motivos que son irrelevantes para el Derecho y de los actos jurídicos atípicos o ilegales y hasta de los actos abusivos, ya que éstos a diferencia de aquellos si acarrearán responsabilidades para quienes lo ejecutan. Los particulares, en ejercicio de la autonomía privada pueden crear actos cuya razón sea distinta de la causa tipificada por normas dispositivas, así como pueden llevar a cabo actos para obtener finalidades que no estén contempladas en ningún tipo negocial regulado por el ordenamiento legal. En ambos casos por supuesto, los actos en cuestión deben presentarse sin violar normas imperativas, el orden público o las buenas costumbres. Ahora bien, si para los fines civiles el Art 1371 del CC exige el elemento CAUSAL de la resolución de todo contrato, para los laborales ese elemento tiene categoría imperativa y de naturaleza fundamental que la hace diferente una de la otra, pese a hallarse regulados por la norma madre civil. Esto ha de ser así, ya que el trabajador y empleador no regulan su relación laboral en igualdad de condiciones y porque, además, el Art. 22° de la Constitución señala que "el trabajo es un deber y un derecho" y el Art. 27° precisa que la "ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"; y, siendo la Ley material que regula esta disposición fundamental, para el caso laboral el Arts. 16° del TUO-LP-CL-728 que mencionan "son CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: b) la renuncia o retro voluntario del trabajador"; el Art. 18 del citado TUO que a su turno precisa que el trabajador puede rechazar por escrito lo atinente a una renuncia,

aspecto que mi parte impulsó como ha quedado dicho precedentemente; en fin el Art. 46 del mismo texto que menciona "son CAUSAS objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo...", entonces, sin escapatorias, el elemento causal del despido y del cese en general ha de hallarse presente; pero con un elemento distintivo superior al adoptado por la norma ordinaria civil, en cualquier acto resolutorio de un contrato de trabajo si es que se desea que el acto extintivo revista de legalidad y no genere responsabilidad al principal por el uso abusivo o arbitrario o bastardo de una supuesta renuncia.

7.8. Lo antes mencionado tiene que ver con la evolución de la casuística en nuestro medio. Así, p.ej., siempre se pensó que era posible la incausalidad del despido o el despido AD NUTUM en nuestra actividad contractual laboral, debido a que la segunda parte del Art. 34 del TUO-LP-CL-728 lo había previsto de manera directa; sin embargo, la sentencia normativa del Exp. No. 1124-2001-AA/TC-LIMA de 11/07/2002, contra la empresa Telefónica del Perú SAA, ha transigido el asunto disponiendo la inconstitucionalidad de la antes indicada parte del mencionado artículos, de donde pues, a partir de entonces todo despido y por añadidura cualquier acto resolutorio contractual de trabajo necesariamente ha de ser CAUSAL para que no exista responsabilidad para quien lo ha ejecutado, ya que un orden público superior a la voluntad de las partes así lo ha dispuesto, abundando además, en el criterio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que representa igualmente un derecho fundamental a tener en consideración (Art. 26,2 de la Constitución). Siendo esto así, la CAUSA de la resolución de mi contrato es lo que importa y es ello que ha de ser escudriñado justicieramente dentro de los elementos que han condicionado el cese final de la actora. En otros términos, se tiene que determinar si existió o no vicio de la voluntad en la materialización de la supuesta "renuncia", aún cuando en ella hubiera participado un notario público; si una renuncia rota puede ser convalidada unilateralmente por el empleador; si una renuncia que debió operar el año 2006 puede hacerse efectiva un año después; si hallándome de vacaciones y con una carta de preaviso de despido respondida podía interrumpir ese descanso para ir a una notaria para renuncia contratando al estudio jurídico más caro de Lima y que, por extensión, es también el Estudio que ventila los asuntos de la demandada.

Al absolver estas hipótesis estaríamos en aptitud de llegar a conocer la realidad y seriedad de la supuesta "renuncia" al trabajo que me es atribuida.

7.9.- Más, para que el acto sea lícito no debe afectarse la voluntad del agente; y mucho menos que el acto a obtener sea ilegal. En efecto, la renuncia debió operar el año 2006; y como no surtió ningún efecto se ROMPIÓ el documento; pero también se esclareció que el acto, diferente al documento eran incausado; por lo tanto, queda claro que para que la demandada posea una carta de renuncia firmada es, porque ha habido intimidación irreverente para obtenerla, evidenciando que todo lo vinculado al tema de la obtención de la mencionada carta, desde su inicio ha sido ilegalmente urdido por la parte contraria. Para decirlo de manera directa, el recurrente no se dirigió por su propia voluntad a la sede de la demandada para renunciar. De otro lado, antes de que se produjera este lamentable acto, la demandada durante años ha acosado a TODO su personal para que renunciaran, manteniendo en su cartera los documentos a ser empleados en el momento que era imperativo para ella. Es así como decenas de trabajadores de todos los puestos han sido cesados del seno de la demandada; o a través de incentivos y si esto último no tenía éxito, se procedía a remitir las cartas de preaviso de despido sin ninguna justificación jurídica. Estos actos preparatorios son intimidatorios aquí y en cualquier parte del mundo, ya que de por medio hallamos un interés bastardo por despojar del empleo al personal que está trabajando con el rigor correspondiente. Esto hace sugerir que no existió una voluntad serena, reposada, inequívoca de renunciar de mi parte al trabajo, sino que, por el contrario, existió toda una artillería previa que la demandada erigió para obtener el fin que trataba de obtener y que ahora está en sus predios Señor Juez para que sea analizado lo habido de manera que se entienda que no ha habido renuncia al trabajo de mi lado; sino antes por el contrario el maquillaje patronal para despojarme de mi puesto de trabajo.

7.10. Adicionalmente, el fin perseguido con las herramientas empleadas por parte de la emplazada, anteriormente indicadas, perseguían un fin ilícito. En efecto, la actitud soterrada de la demandada para remitir al actor la carta de aceptación de una renuncia que no había formalizado para, seguidamente, impedirme el acceso al trabajo, es una actitud antijurídica, ya que ha obrado contra el derecho establecido que consagra la protección del trabajador a tener un trabajo decente y a no ser apartado de su empleo a menos que exista una

causa de extinción del contrato de trabajo, razón por la cual, actuar dolosamente para arrancar una supuesta voluntad encaminada a extinguir un contrato de trabajo es un acto ilegal que aquí y en cualquier país del mundo está calificado como presupuesto de la responsabilidad civil, penal y, desde luego, también laboral, porque si el trabajo es un deber y un derecho (Art. 22 de la Constitución); que el trabajador está protegido ante un despido arbitrario (Art. 27 de la Súper Ley) y que el despido y cualquier acto resolutorio ha de ser causal (Arts. 16, 24 y 46 del TUO-LP-CL-728), estamos ante mandamientos insoslayables.

7.11.- Por lo antes mencionado, la certeza interpretativa del Art. 16,b) del TUO-LP-CL-728 está vinculada al hecho causal que lo defina como un acto querido por el actor. Si esa manifestación de voluntad está ausente y lo que se está persiguiendo es un acto-fin lícito; entonces, el indicado artículo deja de operar, ya que en su sustitución son otras las disposiciones que deberán asociarse, hecho que, desde luego, son reñidos en un Estado de Derecho. En suma, el acto que ha consagrado la "renuncia" que ha servido para "justificar" mi despido no ha sido CAUSAL; tampoco un acto querido, deseado e inequívoco del actor, razón que fundamenta pues, la existencia del acto doloso instrumentado adrede por la demandada para la ruptura de mi contrato de trabajo a ser reparado judicialmente por su digno Despacho. De no ser así, la demandada tendría "patente de corzo" para hacer daño limitadamente a sus trabajadores estables que aun laboran para ella.

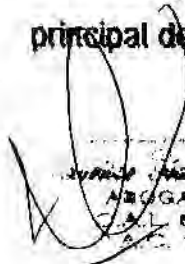
POR TANTO.

A Ud. Señor Juez ruego tener por absuelto el traslado en torno a la pretensión principal, debiéndose calificar positivamente la demanda. Es de ley.

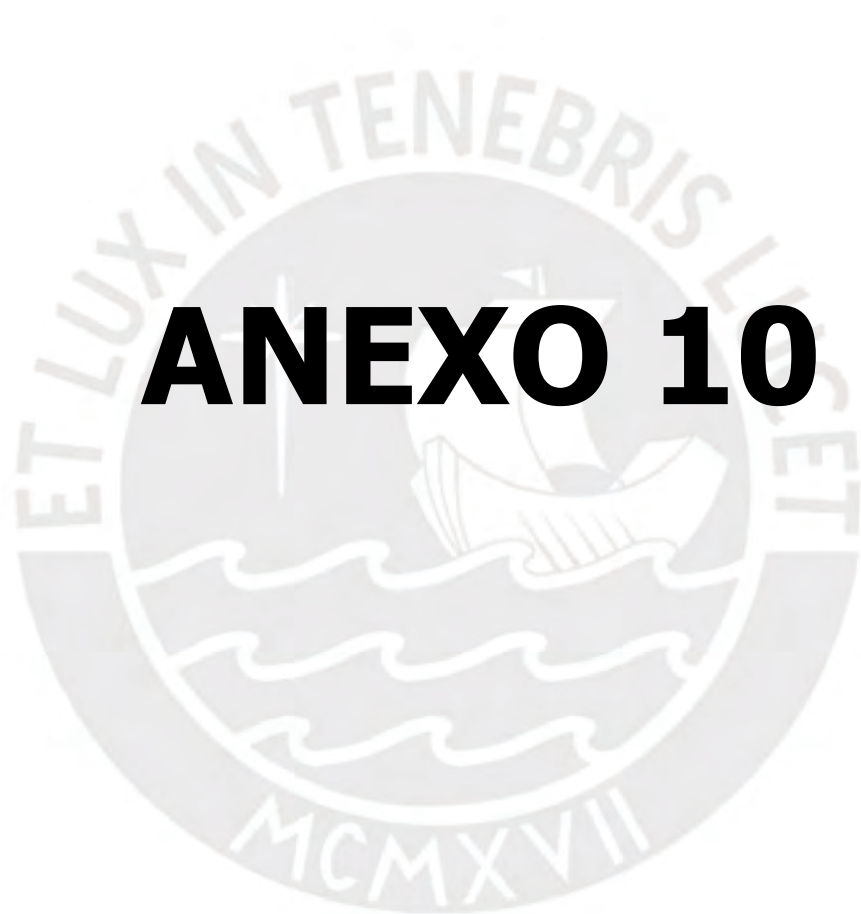
III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Amparo mis pretensiones en las disposiciones legales indicadas en el principal de este recurso.

Lima, 02 de diciembre del 2009


ABOGADO
C.A.L. 8715
A.C. 1932


RAFAEL LUCAS R.



ANEXO 10

Expediente: 00139-2007

Especialista Legal: Dra. Rivas

RESOLUCION NÚMERO VEINTICUATRO

Lima, cuatro de diciembre del dos mil nueve

Al escrito que antecede: **ATENDIENDO: Primero.-** Que, absolviendo el conocimiento conferido en la audiencia de fecha veintiséis de noviembre del dos mil nueve, el actor señala como petitorio la nulidad de despido incausado o ad nutum, invocando para ello la sentencia Constitucional Vinculante del Expediente 206-2005-Caso Baylon, y como consecuencia de ello disponer su reposición al trabajo donde ha laborado, debiendo considerarse además el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más intereses legales, **Segundo.-** Sin embargo, resulta necesario tener en cuenta que la Segunda Sala Laboral en la sentencia de vista de fecha 21 de agosto del 2009 ha establecido en su séptimo y décimo considerando, que no se le ha concedido el plazo oportuno para que el actor señale en cuál de las causales del artículo 29° del Decreto Legislativo 728 "Ley Productividad y Competitividad Laboral" aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR se encontraba amparada su derecho, indicando para ello que en su escrito de apelación ha expresado que su pretensión de nulidad de despido en virtud del inciso d) del artículo 29°; **Tercero.-** En tal sentido, y estando a que el argumento formulado por el actor difiere de lo establecido por la Sala Superior, el Juzgado dispone: **REQUIÉRASE** por última vez al demandante a fin de que en el término de tercer día de notificado cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728 se encuentra sustentada su demanda, teniendo en cuenta para ello lo señalado por el superior en grado, bajo el mismo apercibimiento decretado en la audiencia de fecha veintiséis de noviembre pasado.-

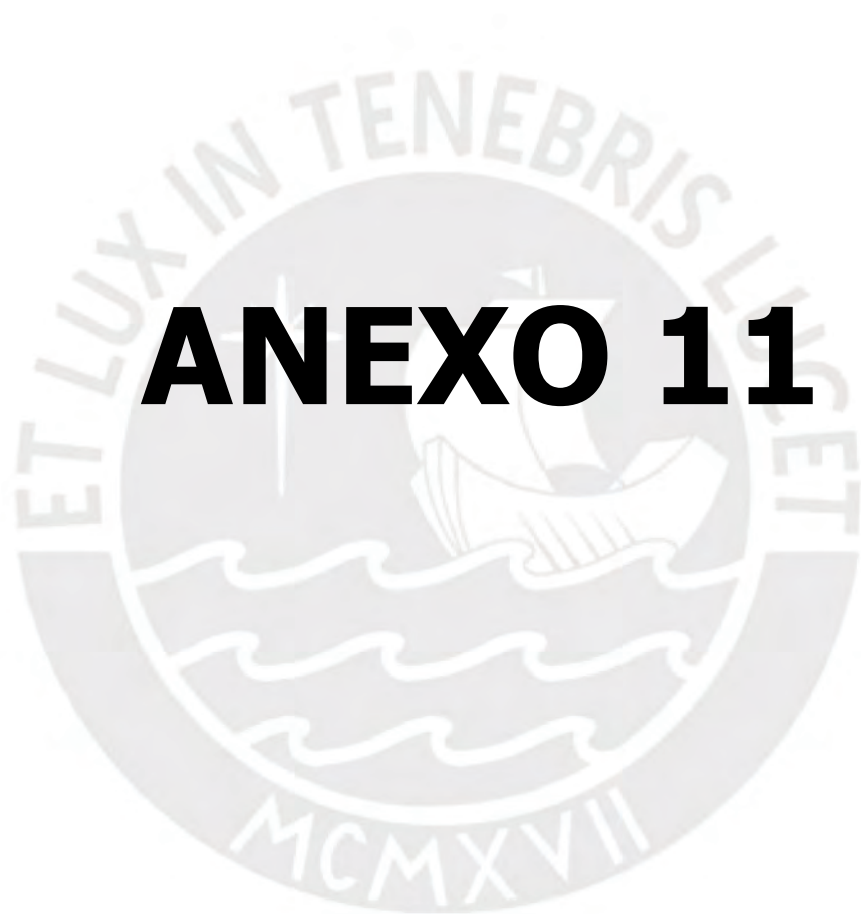
PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS BAYLON

Especialista Legal

129 1000

129 1000



ANEXO 11

Exp. No. 00109-07

Especialista Dra. María Rivas

Escrito Nº 013

Referencia: subsanación

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DEL 17 JUZGADO DE TRABAJO

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, en los seguidos contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, sobre nulidad de despido, a Ud. respetuosamente digo:

I. PETITORIO:

Que, estando a lo ordenado en su Resolución No. 24, a través de la cual se me requiere por última vez precisar el petitorio de mi demanda en el término de tercero día ley, procedo a formalizar su subsanación en los siguientes términos:

II. ANTECEDENTES:

1. Conforme es de verse de autos, mi demanda tuvo la deficiencia de haberla presentado sin tipificar la nulidad del despido, pese a que en sí mismo estaba solicitando mi reincorporación al trabajo al considerar que mi despido era nulo.
2. Bien que su Despacho se percató de dicha omisión declarando inadmisibles mi demanda, dispuso como la ley lo precisa la aclaración correspondiente cosa que hice; pero que, desde luego, pecó nuevamente de imprecisión que su Despacho se dará cuenta al sentenciar, plantilla rectificada por el Superior en su resolución de 21-08-2009 que anuló su planteamiento jurisdiccional.
3. Por consiguiente, el Superior al declarar la nulidad de lo actuado hasta la audiencia única lo ha hecho para que el recurrente precise "en cuál de las causales previstas del Art. 29 se encontraba amparado su derecho...". En suma, todo gira en

que mi parte tenga que decir de manera puntual y escrupulosa cuál es la causal de la nulidad invocada en mi escrito de demanda, la misma que debo, necesariamente, aparejarse en el petitorio de la demanda. O sea, que es mi parte la que debe resolver ese enigma, ya que es el interés de mi lado que está propendiendo en obtener la tutela jurisdiccional solicitada. No entiendo por ello, que lo dicho en un escrito de apelación o en cualquier otro halla de servir como sustento de la pretensión misma, ya que como se sabe, existe preclusión en las etapas procesales. Desde esta perspectiva, lo dicho o no dicho en la pretensión no puede ser convalidado en otra etapa del proceso, precisamente porque ha precluido esa etapa. Si lo omitido en la postulación de la demanda es causal de nulidad, es eso que ocurrirá a esa etapa procesal, a la sazón lo dispuesto por el Superior al anular su Resolución.

4. De otro lado, en mi escrito de apelación señalé en el punto 6 que la causal de despido era por actos de discriminación; pero en el punto 7 hice ver que, de la misma manera, el despido era incausado o fraudulento. Es controvertible entonces en la letra de su Resolución que se detenga a albergar la primera de las causales; no así la segunda; pero aún ahí, como lo vengo de mencionar, lo expresado en la apelación o en cualquier otra parte del proceso es irrelevante para el caso, al tratarse de la subsanación de LA POSTULATIO de la acción, aspecto medular sobre cuyo eje, al no haber sido escrupuloso en su tramitación y acatamiento del mandamiento que lo gobierna, es que el Superior ha declarado la nulidad de lo actuado a fin de que mi derecho de defensa no se vea mellada.
5. En sustancia, ha habido coherencia en presentar la subsanación que a su juicio difiere de lo establecido por la Sala (TERCER CONSIDERANDO), puesto que en principio no existió en mi escrito de demanda la puntualidad de indicar la causal de la

nulidad de mi despido, cosa que recién estoy haciendo; y en torno a la nulidad por discriminación, lo estoy desarrollando con la presente subsanación de donde pues, el petitorio de mi demanda es, en definitiva, el siguiente:

III.- PETITORIO

Solicito declarar la Nulidad del Despido por:

- A. Discriminación en mí contra** contemplado en el Inc. d) del Art. 29 del D.S. 003-97; y,
- B. INCAUSADO o ad nutum**, conforme a la letra de la sentencia constitucional vinculante del Exp. No. 0206-2005 -caso Baylón-; por ende, solicito disponer mi reposición al trabajo en el puesto donde he laborado, debiéndose considerar además, el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más sus intereses legales.

IV. FUNDAMENTOS DE HECHO:

B. ACERCA DE LA PRETENSIÓN PRINCIPAL DE NULIDAD DE DESPIDO POR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

1º La discriminación es la exclusión, la intolerancia, el acto repulsivo y contrario a los estándares entendidos como normales para la convivencia humana. No hay cosa peor que la exclusión de los individuos y en materia laboral, en razón del sexo, raza, religión, opinión o idioma, dejando constancia que estos acápite no son limitativos sino meramente enunciativos, por tratarse de un Derecho Humano el que está en juego. Considera mi parte que fue discriminada en el acto que ocasionó el despido, al haber la parte demandada empleado un documento inservible, a saber la carta de renuncia de 20-01-2007. En efecto, por hechos graves supuestamente cometidos con mi ex compañero de trabajo, don Gil Pezo Chávez y el recurrente se envió a ambos sendas cartas de preaviso de despido y bien que al mencionado se le despidió

finalmente dando motivo a que tenga que ventilar la acción judicial correspondiente, ocurrió en cambio, que el cese del recurrente operó por el empleo de una carta de renuncia que jamás fue entregada como señal de voluntad de querer renunciar, sino que, por el contrario, la emplazada urdió un documento con la complicidad de un notario público y abogados allegados a ella para, con estos actos atípicos proceder a hacer ver que había renunciado; cuando en realidad se estaba produciendo una separación desigual. Si se me remitió la carta de preaviso de despido lo que cabía era la del despido, igual como ocurrió con el Sr. Pezo y no recurrir a subterfugios como los antes referidos que hacen verificar la actitud dolosa con la que se ha conducido la demandada para hacerme daño.

2º.- El acto de discriminación de la misma manera se presenta cuando la carta de renuncia empleada para consagrar el dolo de apartarme del seno de la demandada tiene por fecha el 05.03.06, esto es, UN AÑO antes de haberse producido el acto; empero, lo importante es, para el caso, que una renuncia si no es aceptada dentro de los 30 días queda sin efecto legal; por consiguiente, no podía ser empleada retroactivamente debido a que la ley recusa la validez de un documento de esa naturaleza luego de vencido el plazo para hacerlo efectivo, aún cuando la emplazada haya querido hacerlo convalidar con su carta de 20.02.2007. Siendo esto así, con un documento que carecía de validez alguna, en el peor de los casos, ya que mi parte siempre negó haber suscrito la carta de renuncia de marras, se me separó de mi centro laboral, con el agravante de que me hallaba en pleno descanso vacacional en la época en que se urdían tamañas malas artes.

3º. Si se observa bien, el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre en el seno de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo; menos que teniendo ésta una data anterior de un año sirva para el mismo propósito. No existe más trabajador en el

seno de la demandada que el recurrente que haya sufrido estos estragos. ¿Por qué lo hizo la demandada? Sólo ella sabe el motivo; sin embargo, para lo que tiene que ver con la justificación legal de la presente, me apoyo en la letra del Art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso -soy agnóstico- y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; por eso, urdieron una carta de "renuncia" sin contenido legal para separarme de mi puesto de trabajo..

POR TANTO:

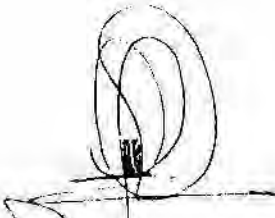
A Ud. Señor Juez ruego tener por absuelto el traslado conferido.
Es de ley.

OTROSI: Me reafirmo en el despido *ad nutum* o fraudulento, remitiéndome al recurso de subsanación que en esa dirección he presentado precedentemente.

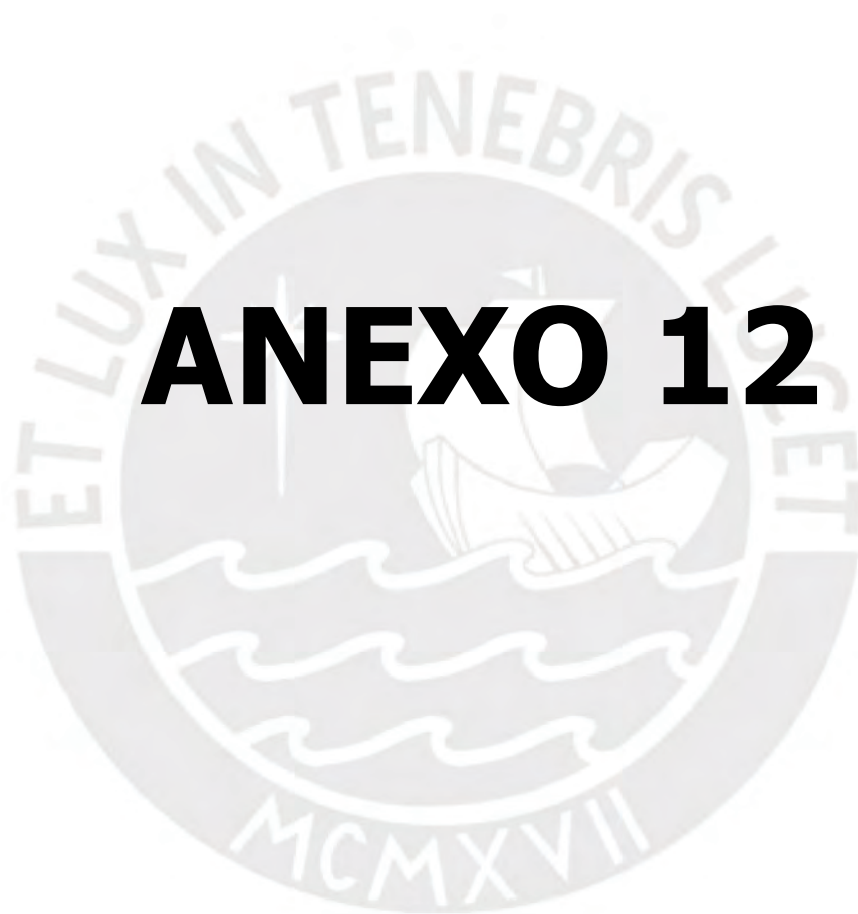
Lima, 29 de enero del 2010.



Francisco Gomez Valdez
ABOGADO
C.M. 6715
C.A. 0 5002



Daniel Rojas Rodriguez
DNI: 05281449



ANEXO 12

Expediente N° 139-2007.
Especialista Legal: Rivas Huatay
Escrito N°
FORMULAMOS NULIDAD

AL DÉCIMO SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., en los seguidos por el señor **Rafael ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre nulidad de despido, atentamente decimos:

Que, hemos tomado conocimiento del contenido de la Resolución N° 24 de fecha 4 de diciembre del año 2009, en donde su Despacho requiere por última vez al demandante para que cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encontraría sustentada la presente demanda.

Al respecto, siendo esta la primera oportunidad que tenemos para ello, **formulamos la nulidad de la Resolución N° 24**, al amparo de lo dispuesto por los artículos 171 ° y siguientes del Código Procesal Civil y conforme a los fundamentos de hecho y derecho que pasamos a exponer:

1. FUNDAMENTO DE HECHO Y DE DERECHO

En la Sentencia de Vista de fecha 21 de agosto del año 2009 la Sala determinó la nulidad de la Sentencia de primera instancia que declaraba improcedente la demanda, e insubsistente lo actuado hasta la Audiencia Única de fecha 7 de noviembre del año 2007, en el entendido que el demandante debía sustentar correctamente su pretensión de nulidad de despido en alguna de las causales previstas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sobre el particular, la Sala señaló lo siguiente:

SÉTIMO: (...) se aprecia en autos que en ningún momento el juez hizo subsanar éste hecho al actor, es decir, señalar cuál de las causales del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encontraba (...)

Asimismo, la Sala concluyó:

DÉCIMO: Analizando el proceso, el juez no ha cumplido con lo señalado, aún en el saneamiento procesal, al declarar improcedente su demanda se ha pronunciado en forma prematura, al no haber requerido al actor que precise en cuál de las causales previstas del artículo 29° se encontraba amparado su derecho y asimismo otorgarle el plazo oportuno para que subsane su demanda, pues, de ésta manera se ha vulnerado el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú (...)

Así las cosas, el día 26 de noviembre del año 2009, el Décimo Séptimo Juzgado Laboral llevo a cabo la Continuación de la Audiencia Única, conforme se encontraba dispuesto en la Sentencia de Vista de fecha 21 de agosto de 2009, en otras palabras, otorgó al actor un plazo de cinco para que cumpliera con precisar en cuál de las causales del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encontraba sustentaba la presente acción.

En efecto, del Acta de la Continuación Audiencia Única se puede desprender lo siguiente:

(...) ATENDIENTO: Estando a las consideraciones expuestas por el superior jerárquico: CONCÉDASE al demandante para que en el término del quinto día cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR se encuentra sustentada su demanda, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la misma y de ordenarse el archivamiento definitivo de los actuados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 17° de la Ley Procesal del Trabajo (...)

En ese orden de ideas, conforme se puede apreciar de la citada Continuación de Audiencia Única, el Juzgado brindó una única oportunidad al accionante con el objeto de que pudiera subsanar las omisiones incurridas en su escrito de demanda, es decir, indicar la causal de despido nulo en la que se hallaría sustentado su pedido.

No obstante lo expuesto, luego de realizada la Continuación de Audiencia Única, la parte accionante únicamente ha presentado un escrito de fecha 2 de diciembre del año 2009, en donde reitera los argumentos expuestos en su escrito de demanda, sin

embargo, en ningún extremo del referido escrito se puede desprender cuál sería la causal de nulidad de despido que estaría sustentando su pretensión.

Así pues, es evidente que el actor no ha cumplido, dentro del plazo de cinco días, con lo dispuesto por el Juzgado, ni, mucho menos, por la Sala; en otras palabras, el demandante estaría ignorando el apercibimiento decretado por su Despacho. Siendo ello así, correspondía al Décimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima hacer efectivo el apercibimiento establecido mediante el Acta de Continuación de Audiencia Única de fecha 26 de noviembre del año 2009. Sin embargo, el Juzgado, mediante Resolución N° 24, otorgó un nuevo plazo de tres días para que señalara la causal del artículo 29° en la que se encontraría sustentada su demanda.

En efecto, la Resolución N° 24 señala expresamente lo siguiente:

(...) REQUIERASE por última vez al demandante a fin de que en el término de tercer día de notificado cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728 se encuentra sustenta su demanda, teniendo en cuenta para ello lo señalado por el superior en grado, bajo el mismo apercibimiento decretado en la audiencia de fecha veintiséis de noviembre pasado (...)

Al respecto, debe resultar evidente para el Juzgado que el accionante no ha cumplido con el apercibimiento decretado en el Acta de Continuación de Audiencia Única de fecha 26 de noviembre del año 2009, RAZÓN POR LA CUAL CORRESPONDÍA DECLARAR EL ARCHIVO DEFINITIVO DE LA PRESENTE CAUSA. En ese sentido, la Resolución N° 24 es nula puesto que omite el apercibimiento establecido mediante Continuación de Audiencia Única, y permite otorgarle un nuevo plazo para que pueda cumplir con subsanar la presente demanda, o ¿acaso el Juzgado planea ampliar el plazo para subsanar la presente demanda hasta que el accionante efectivamente lo realice? Evidentemente no, pues dicho conducta iría contra la naturaleza de un apercibimiento decretado.

En ese orden, resulta importante recordar que la finalidad del apercibimiento consiste en determinar las sanciones en que puede incurrir quien deja de cumplir lo dispuesto por el Juzgado. Así pues, en el presente caso, la sanción por no cumplir con

establecer la causal prevista en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral era el archivo definitivo de la presente causa, situación que debió configurarse una vez transcurridos los cinco días otorgados en la Continuación de Audiencia Única, sin que exista ninguna prórroga al respecto.

Así las cosas, resulta pertinente mencionar lo establecido en el artículo 171° del Código Procesal Civil, *"la nulidad se sanciona sólo por causa establecida en la ley. Sin embargo, puede declararse cuando el acto procesal careciera de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad"*.

En ese orden, al no haberse respetado lo dispuesto mediante el Acta de Continuación de Audiencia Única, otorgándose al accionante un plazo adicional innecesario mediante Resolución N° 24, resulta evidente que se ha vulnerado nuestros derechos constitucionales al debido proceso, así como a la defensa recogidos en el artículo 139° de nuestra Constitución, por lo que en atención a ello y a lo dispuesto por los artículos 171° y siguientes del Código Procesal Civil, solicitamos que se declare la nulidad de la Resolución N° 24 por brindarle al actor un plazo adicional que no respeta la naturaleza del apercibimiento decretado inicialmente por medio de la Continuación de Audiencia Única de fecha 26 de noviembre del año 2009.

2 INTERÉS PARA PEDIR LA NULIDAD

El no respetar el apercibimiento decretado en el Acta de Continuación de Audiencia Única, otorgándole un nuevo plazo al accionante para que subsane los argumentos de de hecho y de derecho de su pretensión, evidentemente nos causa agravio puesto que el Juzgado estaría violando las normas mínimas que garantizan un debido proceso, ya que no estaría haciendo efectivo sus propios mandatos.

POR TANTO

Al Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Laboral de Lima, solicitamos se sirva declarar fundada la nulidad formulada y, renovando el acto viciado, se sirva declarar el archivo definido de la presente carta, ya que el actor no habría cumplido con subsanar la demanda dentro del plazo otorgado inicialmente.

OTROSÍ DECIMOS: Que, como prueba de la nulidad solicitada, ofrecemos los actuados en el presente proceso a partir de la Sentencia de vista de fecha 21 de agosto del año 2009. Nótese que el apercibimiento ha sido decretado por el Juzgado en más de una oportunidad, sin que el mismo haya sido acatado por el accionante.

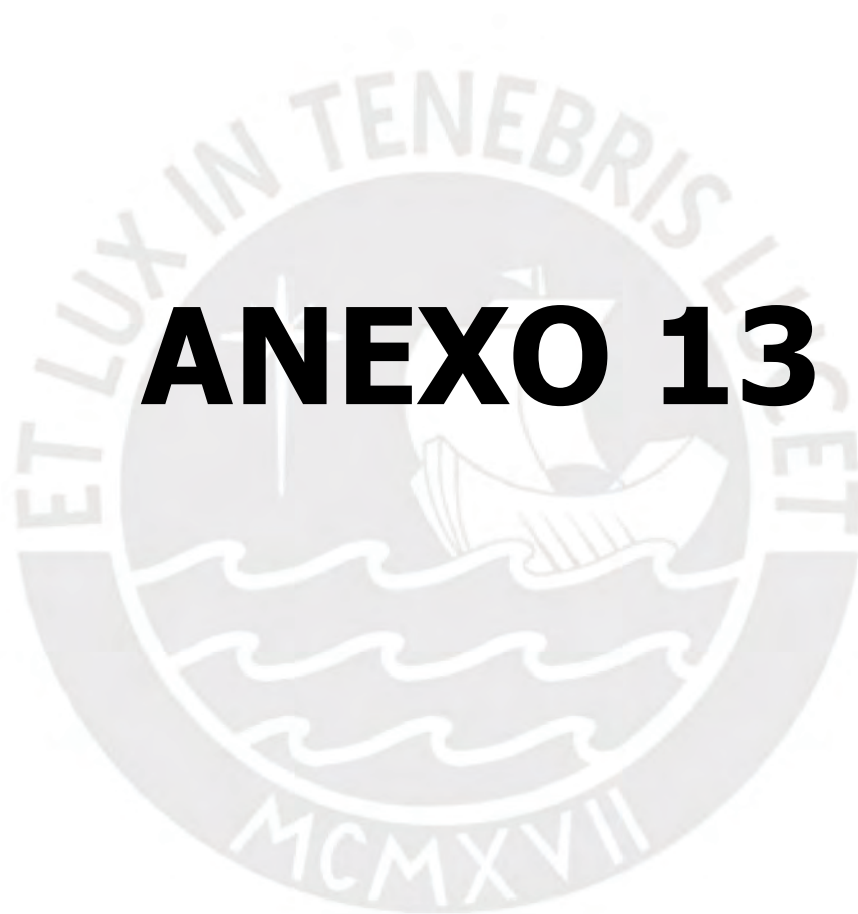


PERCY WILMAN ARRIARAN
C.A.L. 46831

Lima, 22 de marzo de 2010.



SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
ABOGADO
Reg. C.A.Arequipa N° 1835



ANEXO 13

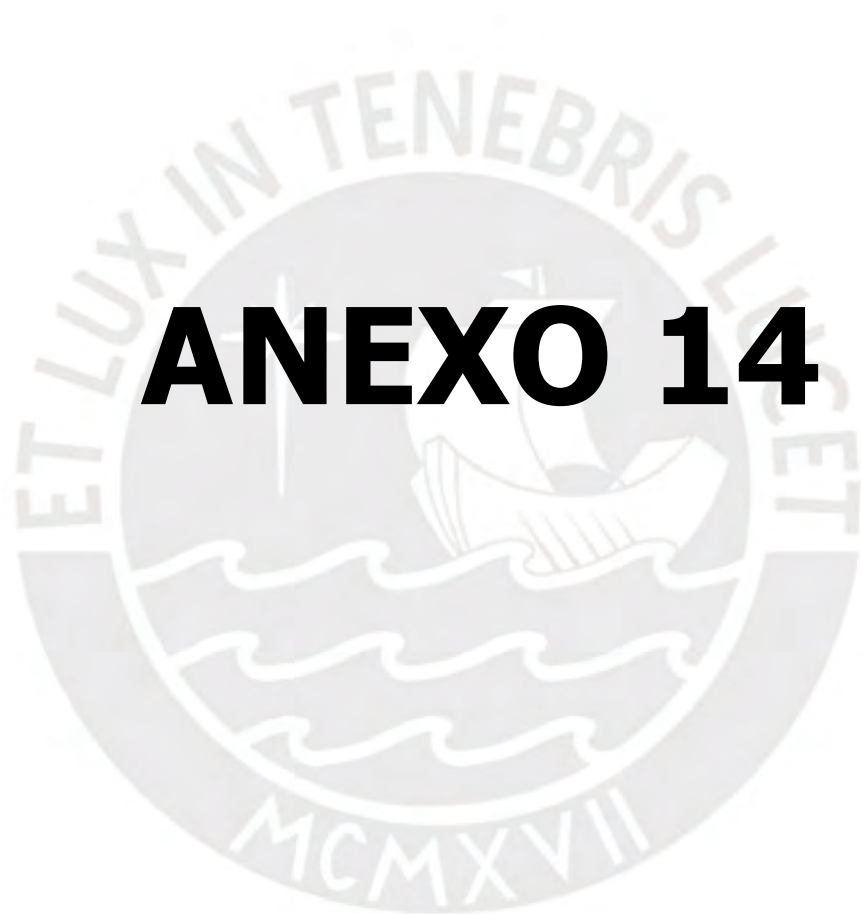
17vo JUZGADO LABORAL

EXPEDIENTE : 183417-2007-30139-0-LA
MATERIA : IMPUGNACION DE DESPIDO
ESPECIALISTA : RIVAS HUATAY, MARIA CECILIA
DEMANDADO : PLUSPETROL NORTE SA ,
DEMANDANTE : ROJAS RODRIGUEZ, RAFAEL

Resolución Nro. Veintiocho
Lima, veintiséis de abril
Del dos mil diez.-

Autos y Vistos, y ADVIRITÉNDOSE : **PRIMERO:** que, mediante resolución de vista de fecha 21 de agosto del 2009 expedida por la Segunda Sala laboral de Lima se dispuso Declarar la Nulidad de todo lo actuado desde la sentencia hasta la Audiencia Unica de fecha 07 de noviembre del 2007, debiendo el accionante regularizar su demanda, toda vez que fue admitida si requerirle al demandante precise en cual de las causales previstas del art. 29° del decreto Legislativo 728, se encontraba amparado su derecho asimismo se debió otorgar un plazo oportuno para la subsanación de la demanda; **SEGUNDO:** Que, vueltos los actuados al Juzgado se señala fecha para la diligencia de Audiencia Única la que se realizó el 26 de noviembre del 2009, fecha en la que se le otorga un plazo de 05 días a efectos que el accionante cumpla con precisar en cual de las causales previstas del art. 29° del decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto supremo 003-97-TR se encuentra sustentada su demanda; **TERCERO:** que estando a que el mandato fue claro y expreso en Audiencia Unica realizada el 26 de noviembre del 2009 en presencia de ambas partes con sus respectivos abogados donde se otorga el plazo de 05 días, mandato que no fue cumplido por el accionante oportunamente; **CUARTO:** que, mediante resolución N° 24 se otorga un nuevo plazo de 03 días a efecto que cumpla con lo ordenado por el superior, hecho que deviene en nulo, toda vez que hubo un primer mandato donde estuvo presente el demandante el mismo que incumplió lo ordenado, y que conforme lo señala el art. 146 del Código procesal Civil de aplicación supletoria al proceso Laboral « Los plazos previstos son Perentorios; y no pueden ser prorrogados por las partes con relación a determinados actos procesales»; por lo que siendo esto así de conformidad con el art. 171 del Código procesal civil aplicable supletoriamente la proceso Laboral **DECLARESE NULA** la resolución N° 24 su fecha 04 de diciembre del 2009, y no dando cumplimiento a lo ordenado mediante resolución N° 23 expedida en Audiencia Unica obrante a fojas 311 **ARCHIVANDOSE DEFINITIVAMENTE LOS ACTUADOS.-**

MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Laboral
17vo Juzgado Laboral
contra IMPUGNACIÓN DE DESPIDO



ANEXO 14

Exp. No. 00139-07

Especialista Dra. María Rivas

Escrito N° 013

Referencia: apelación

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DEL 17 JUZGADO DE TRABAJO

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, en los seguidos contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, sobre nulidad de despido, a Ud. respetuosamente digo:

I. PETITORIO

En el término de ley APELO su Resolución No. 28 de 26 ABR 2010 por no hallarla conforme a ley y a lo actuado, por los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

II. FUNDAMENTOS DE HECHO:

1. En el **SEGUNDO CONSIDERANDO** su Despacho precisa que debi adecuar, conforme a la letra de la Resolución Superior, cuál de la causal del art. 29º del D.S. 003-97-TR. Este requerimiento fue satisfecho indicando que había de por medio la causal legal de discriminación; pero igualmente la sentencia normativa relativa al despido **AD NUTUM**; por lo tanto, a nuestro juicio se había acatado su requerimiento.
2. De otro lado, en el **TERCER CONSIDERANDO** se menciona que su Despacho me otorgó el plazo de cinco (5) días para subsanar las omisiones dictadas en la audiencia única, requerimiento "que no fue cumplido por el accionante oportunamente" (sic). Esto quiere

decir, que mi parte ha sido rebelde en ceñirme a los requerimientos del juzgador, etiología de lo que luego sería el fundamento de la nulidad que seguidamente ha esgrimido en su mencionada resolución. Esta afirmación es FALSA, en todo caso, extraña a cualquier análisis a realizar a los actuados. En efecto, en la audiencia única de 26-11-2009 su Despacho emitió la Resolución No. 23 en la que se me otorgó el plazo de cinco (5) días para precisar la causal de nulidad sobre cuyo eje habría de transcurrir la presente litis. Los cinco días hábiles otorgados vencían el 03-12-2009. Mi parte Señor Juez ABSOLVIÓ el traslado el 02-12-2009, esto es, un día antes del vencimiento del plazo que me fuera consagrado; por lo tanto, no es posible que en esta actuación se esté ignorando este hecho objetivo que, por lo demás obra en autos. Siendo esto así, mi parte en el plazo que me fuera otorgado para ejercer la subsanación exigida por su Despacho lo hice, acatando así el imperativo ordenado por su juzgado.

3. Luego de ello, Ud. Señor que es el ordenador del proceso me otorgó un plazo adicional de tres (3) días (Resolución No. 24) para, según su criterio, efectuar una nueva evaluación de la causal de nulidad. Dicha resolución era de OFICIO; por lo tanto, inimpugnable. ¿Cuál fue el razonamiento para dictar dicha resolución? Lo ignoro; simplemente, a este nuevo requerimiento, por tratarse de una decisión amparada en el art. 28º del D.S. 26636 no tenía más que acatarla, ya que contra dicho mandato como ha sido referido NADA podía ejercer como litigante. Hago saber que la mencionada Resolución la recibí el 26-01-2010 y la absolución fue hecha, como la anterior, en el término de ley concedido,

o sea, el 29-01-2010. Siendo esto así, mi parte no es rebelde a sus ordenanzas; y antes por el contrario ha cumplido a cabalidad con sus requerimientos, por ende, no se me puede agraviar con el tenor de una resolución que lleva su calibre, ya que estoy demostrando que su Juzgado está faltando a la verdad lo que, desde luego, es un grave error a subsanar por el Superior.

4. Seguidamente, la parte contraria presenta una solicitud "absolviendo traslado" ignoramos de qué (06-04-2010); empero, curiosamente en su centro está dicho lo que resumidamente su Despacho ha dispuesto en su Resolución que se está impugnando. Asimismo, está registrado un recurso de NULIDAD contra su Resolución determinando que a despecho de ser inimpugnabile su Resolución de oficio como ya fue dicho dio trámite a dicha articulación con la gravedad de que NO es reflejada en ningún considerando de su resolución que estamos impugnando. En suma, se da trámite a una nulidad que no es resuelta en su resolución.
5. Mucho más grave aún, en su CUARTO CONSIDERANDO ufano su Despacho precisa que el plazo de oficio de tres (3) días es "un hecho que deviene en nulo" (sic), lo que en buena cuenta es nulo dictar una resolución de oficio cuando como ya se mencionó, representa el carácter inquisitivo del juez que precisa a través de ella buscar elementos de mayor fuerza para resolver una incidencia promovida en el expediente. Por ese motivo, es la libertad que en ese instante se apodera del docto criterio del juzgador a fin de ir mucho más allá de lo que las partes han expresado, dentro de un convencimiento sereno de que está dándole al impulso procesal la sapiencia que sólo puede emerger de su disposición por

dictar la mejor justicia. Es, pues, extraño por decir lo menos, que devenga en nula una resolución dictada de oficio, ya que ello denotaría que el juez careció de convicción al impulsarla, al mismo tiempo que falta de prudencia para anular su propia resolución que a su juicio estaba mal hecha. El proceso judicial descansa en el principio de coherencia, y es inaceptable concebir que una resolución de oficio que no puede impugnarse, pueda al mismo tiempo ser dejada de lado sin motivación de la primera y última razón habida para activar ambas resoluciones. Hemos llegado pues a una zigzagueante forma de administrar justicia.

6. En este CUARTO CONSIDERANDO se remarca que mi parte NO acató su Resolución de absolver el traslado en el término de cinco (5) días, cuando en verdad lo hice AL CUARTO DÍA, y es eso lo que tenía que resolver su Juzgado.
7. Finalmente, hemos parlamentado con su Despacho a lo largo de los últimos tiempos, resultando grave que su Resolución tenga fecha 26 ABR 2010 cuando hasta no hace mucho nos manifestó que estaba en estudio su indicada Resolución
8. Su Resolución me agravia y hiere de muerte el derecho de defensa, ya que he absuelto el traslado conferido por su Juzgado en el plazo precisado en su misma Resolución No. 24 señalando de manera puntual lo exigido por su Despacho; por consiguiente, era INÚTIL haberme incluso otorgado el plazo adicional de tres (3) días, ya que mi parte había acatado su requerimiento. Aún ahí, si he procedido a absolver en el plazo legal invocado por la Resolución en cuestión correspondía entonces ingresar al fondo del asunto a los efectos de

verificar si mi parte había logrado satisfacer los requerimientos hechos. Expresar, contrariando a la verdad de los hechos, que mi parte incumplió su mandato es no verificar escrupulosamente lo que está escrito en el expediente que es, sobre todo, lo que vale cuando del dictado de una resolución se trata. Más, las resoluciones deben ser MOTIVADAS, ya que es la Constitución que así lo reclama, y se tiene que su juzgado nada ha expresado en torno a mi recurso de absolución de 29-01-2010. De esta manera, el agravio legal es inmenso, ya que es el derecho de defensa que ha sido arrollado por su Resolución, contraviniendo así lo disciplinado por los arts. 139 de la Constitución, incisos, 3, 5, 11 y 14; el 7, 12 y 14 de la LOPJ y el 426, así como los 171, 174 y ss del CPC.

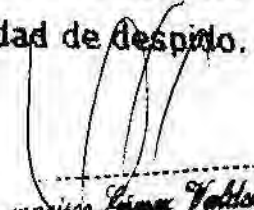
III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Fundo mi pretensión en el art. 52 de la LPT y demás normas aquí precisadas.

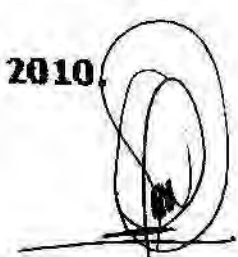
POR TANTO:

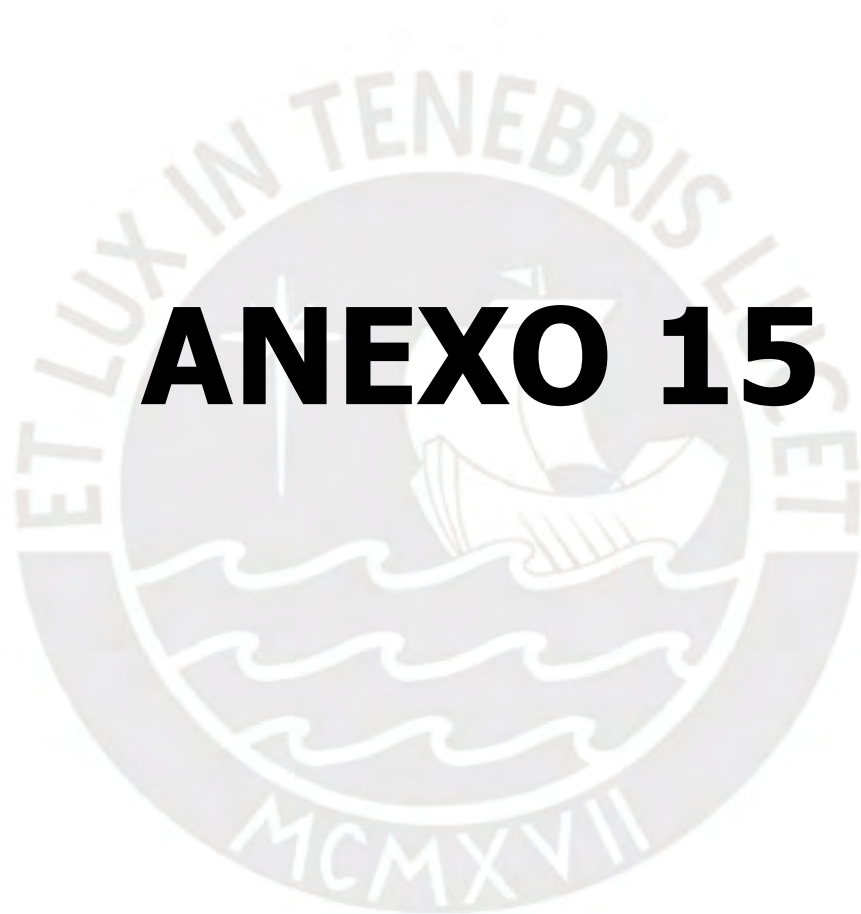
A Ud. Señor Juez ruego tener por absuelto el traslado conferido.
Es de ley.

OTROSI: No acompaño tasa judicial al tratarse esta acción de nulidad de despido.


Francisco Javier Torres
ABOGADO
C.A.L. 6715
C.A.C. 1932

Lima, junio del 2010.


RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
DNI: 05281449.



ANEXO 15

EXPEDIENTE N° 6625-2010 IDA (A)

Señores:

CHUMPITAZ RIVERA
DE LA ROSA BEDRIÑANA
RUNZER CARRION

Lima, 26 de enero del dos mil once

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 20 de enero del 2011, con el informe oral del doctor Francisco Gomez Valdez por la parte demandante y el informe oral del doctor Armando Gutiérrez Gonzáles por la parte demandada e Interviniendo como Juez Superior ponente la Señora Elina Hemilce Chumpitaz Rivera;

ASUNTO:

Recurso de apelación Interpuesto por el demandante, mediante escrito de fecha 24 de junio de 2010, que obra de fojas 364 a 368, en contra de la resolución N° 28 obrante a fojas 357, en el extremo que declara nula la resolución N° 24, del 04 de diciembre del 2009.

AGRAVIOS:

La parte demandante expresa como agravios los siguientes: 1) Que como fundamento de la nulidad se ha señalado que el recurrente no ha cumplido con subsanar dentro del plazo establecido las omisiones señaladas en el acto de Audiencia Única, lo cual es falso, toda vez que absolvió el trámite conferido un día antes del vencimiento del plazo concedido; 2) Que el a quo, concedió al demandante un plazo adicional de 3 días, a efecto de precisar la causal de nulidad de despido, por lo que siendo una resolución de oficio deviene en inimpugnable; 3) Que en el cuarto considerando de la apelada se señala que el plazo adicional concedido mediante resolución N° 24 es un hecho que deviene en nulo, puesto que el hecho de conceder un plazo adicional representa el carácter inquisitivo del juez, con el cual se busca mayores elementos de fuerza para resolver una incidencia promovida en el expediente;

CONSIDERANDO:

1. Que, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine a solicitud de la parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente conforme lo precisa el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil;

ELIANA LE
SECRETARÍA
Sala Laboral de Conciliación
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

2. Que, mediante resolución de vista del 21 de agosto del año 2009 de fojas 297 a 301, se declaró nula la sentencia del 26 de marzo del 2009, que declaró improcedente la demanda e insubsistente todo lo actuado hasta la audiencia única del 07 de noviembre del 2007, a efecto de que el a quo otorgue un plazo prudencial al demandante con la finalidad de que precise en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra amparado su derecho; siendo ello así, mediante resolución N° 23 emitida en la Audiencia Única de fecha 26 de noviembre del 2009, se concedió al demandante el plazo de 5 días para que cumpla con precisar lo ordenado por el Superior Jerárquico, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la demanda y ordenarse el archivamiento definitivo de los actuados, habiendo absuelto la parte actora mediante escrito del 02 de diciembre del 2009, obrante de fojas 313 a 322, sin embargo, mediante resolución N° 24 del 04 de diciembre del 2009 obrante a fojas 323, el a quo requiere por última vez al demandante para que en el plazo de 3 días cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 728 se encuentra sustentada su demanda, lo cual fue subsanado mediante escrito que obra de fojas 325 a 329;
3. Que, ante ello la demandada plantea la nulidad de la resolución N° 24 señalando que el juzgado brindó una única oportunidad al accionante con el objeto de que pueda subsanar las omisiones incurridas en su escrito de demanda, siendo que dicha oportunidad se dio en el acto de audiencia única del 26 de noviembre del 2009, por lo que ante el incumplimiento del demandante el a quo debió hacer efectivo el apercibimiento decretado en autos, sin embargo, se le otorga un nuevo plazo para que subsane las omisiones incurridas en la demanda;
4. Que en el cuarto considerando de la resolución impugnada el a quo señala "que mediante resolución N° 24 se otorga un nuevo plazo de 03 días a efecto de que cumpla con lo ordenado por el superior, hecho que deviene en nulo, toda vez que hubo un primer mandato donde estuvo presente el demandante el mismo que incumplió con lo ordenado..." motivo por el cual se declaró nula la resolución N° 24, archivándose definitivamente los actuados, teniendo en consideración además que los plazos previstos son perentorios y no pueden ser prorrogados por las partes; al respecto es preciso señalar que el hecho de que el a quo haya otorgado un plazo adicional a actor con la finalidad de que precise bajo que dispositivo legal se encuentra amparada su pretensión, esta ligado a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, en donde se señala que el Juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce, ello en concordancia con lo establecido en el artículo 27 de la ley en comentario N° 26636, lo cual se encuentra ligado con una de las facultades del juez, establecida en el numeral 2 del artículo 51 del Código Procesal Civil, el cual establece que

los jueces están facultados para ordenar los actos procesales necesarios al esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes, por lo que la actuación del a quo se circunscribe al dispositivo legal señalado, toda vez que con la finalidad de tener determinada la pretensión del actor, dispuso otorgarle un plazo adicional al establecido en el acto de audiencia única del 26 de noviembre del 2009, con lo cual se advierte que no se le genera ningún perjuicio a la parte demandada, teniendo además en consideración que la nulidad sólo se sanciona por causa establecida en la ley, tal como lo señala el artículo 171 del Código Procesal acotado, y en este caso la actuación del juez no está sancionada con nulidad; asimismo, es preciso tener presente que el artículo III del Título Preliminar del mismo cuerpo de leyes, prescribe que el Juez al resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas cosas con relevancia jurídica, debe atender no sólo a la finalidad concreta del proceso, si no también a la finalidad abstracta del mismo, cual es la de lograr la paz social en justicia, haciendo efectivo los derechos sustanciales de las partes, siendo ello así, el hecho de que a quo declare nula la resolución por la que se le otorgó un plazo adicional al demandante y ordenar el archivo definitivo de los actuados, significaría negarle el acceso a la justicia, por lo que la resolución materia de deviene en nula, correspondiendo al juzgador resolver este proceso conforme al estado de la causa;

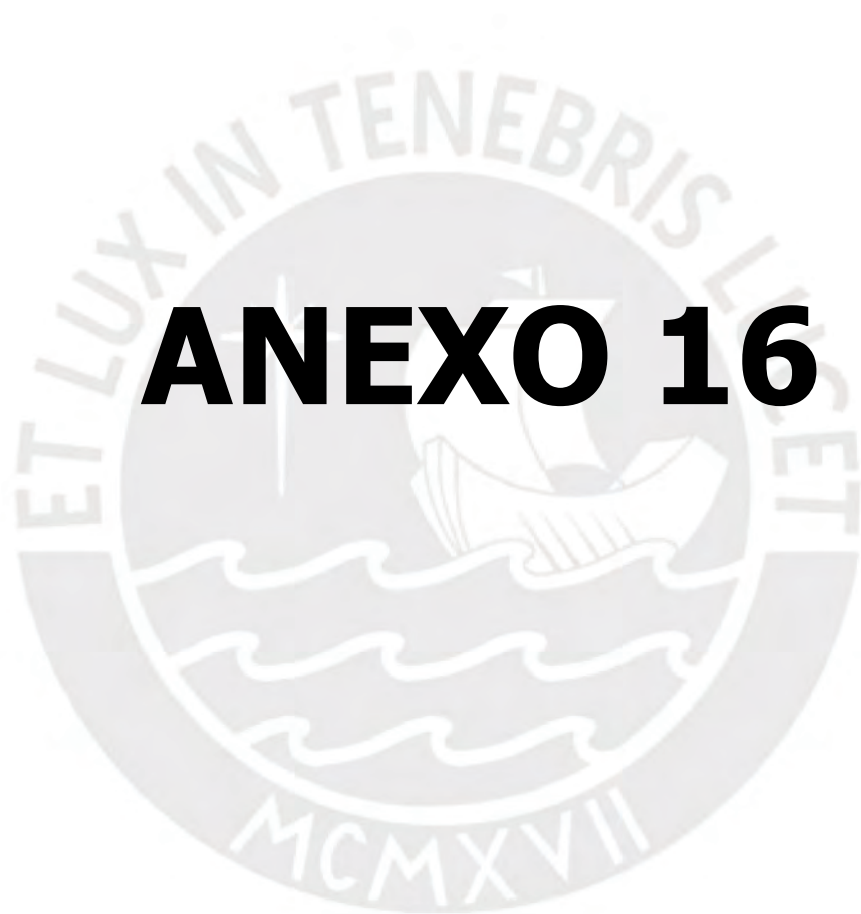
Por estas consideraciones, y de conformidad con el inciso 2 del artículo 5 de la Ley Procesal de Trabajo, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú.

HA RESUELTO

DECLARAR NULA la Resolución N° 28 del 26 de abril del 2010, obrante a fojas 357, que declara nula la resolución N° 24 del 04 de diciembre del 2009, y **DISPUSIERON** que el a quo resuelva conforme al estado de la causa; en los seguidos por don **RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** con **PLUSPETROL NORTE S.A.** sobre Indemnización por Despido Arbitrario; y los devolvieron al Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima.

PODER JUDICIAL

LORENA LIZAMA
SECRETARÍA
Sala Laboral de Justicia de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



ANEXO 16

17vo JUZGADO LABORAL

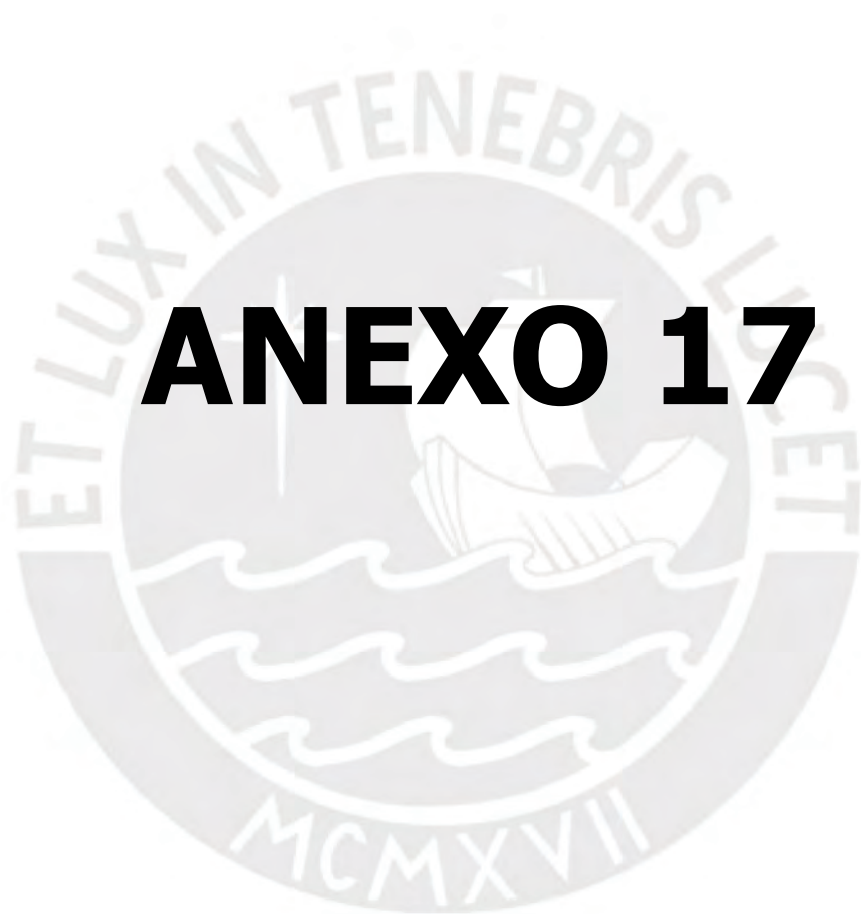
EXPEDIENTE : 00139-2007-0-1801-JR-LA-17
MATERIA : IMPUGNACION DE DESPIDO
ESPECIALISTA : RIVAS HUATAY, MARIA CECILIA
DEMANDADO : PLUSPETROL NORTE SA ,
DEMANDANTE : ROJAS RODRIGUEZ, RAFAEL

Resolución Nro. Treintidós
Lima, treinta de marzo
Del dos mil once.-

Dado cuenta, por devuelto de la Segunda Sala laboral de Lima, CUMPLASE con lo ordenado mediante emitida por el superior; y retrotrayéndose el proceso a su estado anterior, habiendo dado cumplimiento el demandante a lo ordenado mediante resolución N° 24 su fecha 04 de diciembre 2009: TRASLADO a la parte demandada por el término de diez días a efecto que absuelva lo conveniente a su derecho, notificándose con copia del escrito de fecha 29 enero 2010 .-

PODE. R. HUATAY

RECEIVED
RIVAS HUATAY, MARIA CECILIA
ESPECIALISTA LABORAL
JUZGADO LABORAL N° 17
LIMA



ANEXO 17

19 ABR 2011

Expediente N° 139-2007.
Esp. Legal: Rivas Huatay
Escrito N°
ABSOLVEMOS TRASLADO

AL DÉCIMO SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., en los seguidos por el señor **Rafael ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre nulidad de despido, atentamente decimos:

Que, con fecha 5 de abril de 2011 hemos sido notificados con la Resolución N° 32, en la cual se nos corre traslado del escrito del demandante en el cual pretende precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se sustenta su pretensión de nulidad de despido.

Al respecto, dentro del plazo otorgado, solicitamos tener presente los siguientes fundamentos para que, en su oportunidad, su Despacho desestime la demanda del actor:

- 1. EL DEMANDANTE NO HA CUMPLIDO CON PRECISAR LA CAUSAL DE NULIDAD DE DESPIDO. LA CAUSAL ALEGADA SE BASA EN MERAS SUPOSICIONES. LA CAUSAL SEÑALADA NO TIENEN CONEXIÓN LÓGICA CON LOS FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE DURANTE EL TRANSCURSO DEL PROCESO.**

Como podrá apreciar su Despacho, el demandante plantea como causal de nulidad, la existencia de un supuesto despido incausado y el despido por razones de discriminación, tipificado en el artículo 29° inciso d) del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Ahora bien, como podrá advertir el Juzgado, **lo expuesto por el demandante es abiertamente confuso y contradictorio, sin que cumpla de modo alguno el requerimiento de su Despacho.** Así, el demandante pretende atribuir al cese de su vínculo laboral con nuestra Empresa un motivo prohibido como la discriminación, la cual, como se puede constatar de una simple lectura del escrito del demandante, **no está sustentada de modo alguno y se presta fácilmente a ambigüedades y confusiones.**

En efecto, como se puede apreciar del escrito del demandante, el actor se limita a señalar que habría existido una supuesta discriminación en su contra, señalando para ello que: "(...) *Si se observa bien, el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre en el seno de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar [sic] el contrato de trabajo (...)*" sin especificar cuál es el motivo discriminatorio sobre el cual basa sus graves afirmaciones.

Luego de ello, el demandante, **sin mayor sustento que la mera suposición**, alega que nuestra Empresa lo habría discriminado por el hecho de ser agnóstico:

"(...) ¿Por qué lo hizo la demandada? Solo ella sabe el motivo; sin embargo para lo que tiene que ver con la justificación legal de la presente, me apoyo en la letra del Art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso –soy agnóstico- y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; (...)"

¿Acaso dicha justificación -basada tan solo en suposiciones- constituye fundamento para que considere el demandante que fue víctima de discriminación en su contra? Es evidente que **no**. Repare el Juzgado que **el demandante ha inventado la configuración de un acto discriminatorio**

por razón de su credo para cumplir con el requerimiento de su Despacho.

En efecto, del propio escrito del demandante se puede apreciar fácilmente que ni él mismo considera que su cese se haya producido por un acto discriminatorio, pues el propio actor señala desconocer los motivos de su cese ([...] ¿Por qué lo hizo la demandada? Solo ella sabe el motivo [...]).

No solo reconoce que no tiene conocimiento alguno de si su cese fue producto de actos discriminatorios –como de hecho no fue así-, sino que indica que tan solo para efectos de cumplir con lo ordenado por el Juzgado, imputa la existencia de un acto discriminatorio de nuestra empresa en su contra porque, supuestamente, habríamos conocido que el actor era agnóstico ([...] ¿Por qué lo hizo la demandada? Solo ella sabe el motivo; sin embargo, para lo que tiene que ver con la justificación legal de la presente, me apoyo en la letra del Art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso –soy agnóstico- y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; [...]).

Lo expuesto en el escrito de fecha 29 de enero de 2010 evidencia la intención del demandante de burlar a su Despacho, al tratar de inventar una causal de nulidad para poder cumplir con el requerimiento que le fuera efectuado para que proceda su pretensión de nulidad de despido.

Prueba fehaciente de ello es que, con anterioridad al requerimiento del Juzgado para que el demandante precise en cuál de las causales de despido nulo se sustentaba su pretensión, el actor jamás hizo referencia

o alegó la existencia de un supuesto acto de discriminación por razón de su credo.

Ahora bien, como es de conocimiento de su Despacho, los despidos por motivos discriminatorios proscritos por la Ley y que son recogidos como causales para la nulidad de despido en la vía ordinaria laboral son los establecidos por el inciso d) del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

"Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

(...)

*a) La discriminación por razón de **sexo, raza, religión, opinión o idioma;***

(...)"

Es por ello que el demandante atribuye sin mayor sustento que se le habría discriminado por razón de religión ya que, de acuerdo al demandante, se le habría despedido por ser agnóstico, lo cual no resiste el más mínimo análisis.

Efectivamente, como no escapará del criterio del Juzgado, resulta evidente que el demandante, en un desesperado intento de subsumir su pretensiones carentes de sustento en una causal de nulidad de despido, **invoca una supuesta discriminación por razón de su credo, lo cual no tiene ningún correlato con los hechos ni con lo expuesto por el propio demandante en el presente proceso.** ¿Acaso el demandante ha acreditado que nuestra empresa conoció de que el actor era agnóstico? Lo cierto es que nuestra empresa no tenía conocimiento de tal hecho ni requería conocerlo, en la medida que no resulta ser información relevante para efectos de la prestación de servicios del demandante.

En efecto, como se puede constatar de la confusa defensa del demandante en el transcurso del proceso, en ningún momento ha cuestionado una supuesta discriminación por razón de religión en el motivo de su cese, por lo que resulta sumamente cuestionable que en estas instancias el demandante tendenciosamente se ampare en la referida causal.

Repare el Juzgado que el demandante no ha acreditado ni ha señalado de qué forma se habría configurado un despido que haya tenido por motivo discriminarlo por razón de religión, limitándose a afirmar sin mayor sustento que su despido se debió a la referida causal.

Por tales motivos, solicitamos a su Despacho tener por **NO CUMPLIDO** su requerimiento en atención a las severas deficiencias incurridas por el demandante al momento de precisar la causal del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sobre la cual sustenta su demanda de despido nulo.

2. EL DEMANDANTE NO HA ACREDITADO LA SUPUESTA DISCRIMINACION QUE ALEGA HABER SUFRIDO. EL ACTOR NO CUMPLE SU DEBER PROCESAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Repare su Despacho que, respecto de la aseveración del demandante sobre una supuesta discriminación en su contra, el actor no ha ofrecido ni una sola prueba o argumento coherente que pueda acreditar o siquiera otorgar indicios sobre la supuesta existencia de actos discriminatorios en contra suya por razón de su credo.

En efecto, de la simple revisión de su escrito de demanda y de su escrito de cumplimiento de requerimiento de fecha 29 de enero de 2010, el actor no otorga ni un solo medio probatorio tendiente a acreditar la

existencia de un acto discriminatorio en su contra por motivo de u agnosticismo.

Por si fuera poco, ni el propio demandante considera que su cese se haya producido por un acto discriminatorio, **pues el propio actor señala desconocer los motivos de su cese ([...] ¿Por qué lo hizo la demandada? Solo ella sabe el motivo [...]).**

Cabe reiterar además que el actor no solo reconoce que no tiene conocimiento alguno de si su cese fue producto de actos discriminatorios – como de hecho no fue así-, sino que indica que **tan solo para efectos de cumplir con lo ordenado por el Juzgado,** imputa la existencia de un acto discriminatorio de nuestra empresa en su contra porque, supuestamente, habríamos conocido que el actor era agnóstico (*[...] ¿Por qué lo hizo la demandada? Solo ella sabe el motivo; sin embargo, **para lo que tiene que ver con la justificación legal de la presente,** me apoyo en la letra del Art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso –soy agnóstico- y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; [...]).*

Ahora bien, no escapará del elevado criterio de su Despacho que, conforme se encuentra establecido en el artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, corresponde al trabajador probar la existencia de nulidad de despido cuando éste la invoque:

"Artículo 27°.- Carga de la prueba

Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

(...)

3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto."

Asimismo, el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), establece que *“ni el despido ni el motivo alegado se deducen o se presumen, quien los acusa debe probarlos”*.

De dichas normas legales surge claramente que no basta la mera afirmación del trabajador de la existencia de un despido nulo por la supuesta existencia de un acto discriminatorio como sería el supuesto despido con ocasión al credo del demandante, **sino que el trabajador que acusa dicho hecho debe acreditar fehacientemente lo alegado, pues el despido y su motivo no se deducen ni se presumen.**

Sobre el particular, existe abundante doctrina que reconoce que es deber del trabajador que alega la existencia de un despido nulo acreditar la existencia de este. Así lo expone el profesor Elmer Arce Ortiz:

*“Sin embargo, el problema probatorio en la figura de nulidad del despido se puede plantear a partir del artículo 37° de la LPCL, en cuanto señala que **la prueba del motivo prohibido alegado <<no se deduce ni se presume>>**. En efecto, esta regla dirigida aparentemente a las partes, no tiene otro fin que incidir en el comportamiento judicial al momento de valorar el material probatorio. **El juez, a nuestro juicio, se ve obligado, en virtud de la literalidad de esta norma, a desechar cualquier conclusión extraída a través de medios probatorios indirectos, como ocurre paradigmáticamente en el caso de las presunciones hominis. Por consiguiente, toda vez que se afirme el hecho violatorio como presupuesto para demandar la nulidad de despido, aquél debe ser probado por la vía de medios probatorios directos que acrediten indubitadamente el motivo alegado. No cabe, en suma, que el juez forje su convicción sobre los hechos afirmados a partir de las reglas de la sana crítica o del correcto entendimiento humano, ya que aquellas al permitir la deducción de un hecho no***

conocido desde un hecho conocido, configuran medios de pruebas indirectos.¹

Por otro lado, el profesor Paul Paredes Palacios, en lo que respecta al mandato legal establecido en el artículo 37° de la LPCL, referido a que el despido ni el motivo alegado no se deduce ni se presume, establece lo siguiente:

*“Esta segunda lectura, apoyada en el principio de facilitación probatoria, interpreta que **cuando el legislador señala que ciertos hechos no se presumen ni se deducen lo que establece es una pauta dirigida al juez para exigir medios probatorios (ya directos o indirectos) que revelen de manera segura la ocurrencia del despido o de los motivos. En otras palabras, se establece la exigencia de una valoración de los medios probatorios más meditada, más exhaustiva, lo más cercana a la verdad de las cosas.** Y todo esto sin excluir a las presunciones simples, que repetimos una vez más, no son fuente de probabilidad sino de certeza. **Una presunción que no genere en el juez un conocimiento sólido y debidamente fundamentado no es una presunción simple.** En consecuencia estando las presunciones simples permitidas de modo general para allegar la convicción del juez, cuando la ley exige la prueba (la certeza) del despido y de los motivos, no puede significar menos que esa exigencia de certeza también puede verse satisfecha por una presunción simple. **Lo que la ley repugnaría es que se fijen tales hechos en base a meras especulaciones, opiniones, conjeturas, simple ejercicio de deducciones, etc.** En este punto la ley parece recoger el término presunción en su acepción más clásica y vulgar de opinión, creencia, conjetura; y el de prueba no en su acepción técnica de certeza producto de medios probatorios directos, sino en sentido amplio de certeza obtenida tanto por medios probatorios directos como indirectos.”²*

Queda claro pues, que en materia de despido nulo no basta la mera afirmación de la configuración de un despido nulo, sino que, en atención al mandato legal del artículo 37° de la LPCL en concordancia con el artículo

¹ ARCE ORTIZ, Elmer “La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales” Ara Editores, 2º Edición, año 2006, p. 225.

² PAREDES PALACIOS, Paul “Prueba y presunciones en el Proceso Laboral” Ara Editores, 1º Edición, año 1997, P. 276-277

27° de la Ley Procesal del Trabajo, el despido nulo debe ser probado exhaustiva e indubitadamente por quien alega el hecho. En ese sentido, no es posible que la pretensión del trabajador que demande la reposición por la existencia de un supuesto despido nulo se base tan solo en meras especulaciones o meras deducciones.

En el caso que nos ocupa, el demandante no ha acreditado de ningún modo que su cese haya sido producto de un acto discriminatorio contra su condición religiosa de agnóstico. Como fuera indicado, el actor ha utilizado dicho motivo para intentar cumplir con el requerimiento de su Despacho, sin otorgar ni una sola prueba tendiente a acreditar sus alegaciones.

Por tal motivo, al haber no haber cumplido el demandante su deber procesal de probar los hechos alegados, solicitamos a su Despacho se sirva declarar **INFUNDADA** la presente demanda.

3. EL DEMANDANTE ALEGA CAUSALES ABIERTAMENTE CONTRADICTORIAS ENTRE SI, CONTRAVINIENDO PRECEDENTES VINCULANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO

Como podrá apreciar el Juzgado, el demandante pretende cumplir con el requerimiento efectuado mediante la Resolución N° 24 de fecha 4 de diciembre de 2009, señalando que la causal de su despido nulo habría sido también un supuesto despido incausado, sin tomar en cuenta que el despido incausado no constituye una causal de nulidad de despido, tal como se desprende del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

"Artículo 29.- 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;*
- 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.”*

Como es de conocimiento del Juzgado, un despido incausado constituye un despido arbitrario, según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pues bien, en la vía procesal ordinaria laboral, **la consecuencia prevista en nuestro ordenamiento ante un despido arbitrario es el pago de una indemnización, y no la reposición del trabajador en el empleo**, que es lo que solicita el actor en el presente proceso. Entonces, ¿por qué el demandante basa su pretensión de reposición a partir de un despido incausado? Lo solicitado por el demandante no es posible de entender.

Por si fuera poco, el demandante señala además en el otrosí de su escrito que su despido habría sido **fraudulento**, añadiendo así un motivo más que no tiene correlato alguno con la defensa del actor expuesta a lo largo del proceso. **En ese sentido, ¿Qué es lo que en realidad pretende el actor? ¿Un despido fraudulento, un despido incausado o una nulidad de despido? ¿Cómo es posible que se haya configurado un despido nulo y a la vez un despido fraudulento?**

Como podrá apreciar su Despacho, lo expuesto por el demandante resulta confuso y contradictorio, lo cual nos genera una grave situación de

indefensión que nos impide ejercer adecuadamente nuestro derecho de defensa.

Sin perjuicio de ello, conviene advertir que **el Tribunal Constitucional ha precisado que la impugnación de cualquier despido arbitrario (sea este incausado o fraudulento) en la vía ordinaria no da lugar a la reposición.** Así, el Tribunal Constitucional, señaló:

"Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes:

- a) **Impugnación de despido (sin reposición).***
- b) **Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.***
- c) **Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.***
- d) **Pago de remuneraciones y beneficios económicos."***

Pero, independientemente de que el Tribunal Constitucional sí lo haya señalado expresamente, una simple revisión lógica nos permite concluir que la impugnación de un despido fraudulento o incausado en la vía ordinaria, **sólo podrá traer como consecuencia el pago de la indemnización legal prevista en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mas no la reposición.**

En efecto, desde la vigencia del Código Procesal Constitucional, **el proceso de amparo tiene una naturaleza residual, razón por la cual sólo en aquellos casos en los que no exista una vía procedimental igualmente satisfactoria, la vía del amparo será procedente.** Así, en el fundamento 7 de la STC N° 206-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló expresamente, con carácter de precedente vinculante, lo siguiente:

"El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, **en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.**"

Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional habilita la vía del proceso de amparo a los casos en los que se alegue un despido fraudulento, **pues en la vía ordinaria no se puede obtener la reposición.** Ergo, **si en la vía ordinaria se pudiera obtener la reposición, es evidente que no se podrían ventilar dichos procesos en la vía constitucional.** Sin embargo, la realidad nos muestra que estos procesos sí se pueden ventilar en el proceso de amparo, conforme así lo ha señalado expresamente el Tribunal Constitucional, y **ello es porque en la vía ordinaria no podrían obtener la reposición en su empleo.**

Cabe recordar que en la vía laboral sólo están reguladas dos clases de despido: (i) el despido arbitrario, por no invocarse causa justa, o no probarse ésta en juicio; y, (ii) el despido nulo, cuando el motivo sea alguno de los señalados en el artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

De conformidad con el artículo 34º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **en la vía laboral ordinaria, la única pretensión**

que podría tener como consecuencia la reposición en el empleo es la nulidad de despido.

En ese sentido, incluso en el supuesto negado que el demandante hubiese sido objeto de un despido fraudulento o incausado, a lo único que podría tendría derecho en la vía laboral ordinaria es al pago de la indemnización por despido arbitrario (la cual, por cierto, no ha sido reclamada), pero de ninguna manera a la reposición en el empleo, motivo por el cual, la demanda interpuesta por el actor y las pretensiones contenidas en ella resulta ser evidentemente **IMPROCEDENTES**.

4. EL DEMANDANTE RENUNCIÓ DE FORMA IRREVOCABLE A NUESTRA EMPRESA, MOTIVO POR EL CUAL RESULTA EVIDENTE QUE LA ALEGACION DE UN SUPUESTO DESPIDO NULO, INCAUSADO O FRAUDULENTO NO TIENE SUSTENTO ALGUNO

Como fuera indicado en nuestra contestación de demanda, al actor se le imputó la comisión de una falta grave sancionable con el despido, al haber incumplido de forma flagrante disposiciones de la empresa al haber abordado, en su calidad de Supervisor de Producción, pasajeros de nuestra empresa y de contratistas de nuestra empresa a una embarcación (TRANSUR IV) dedicada exclusivamente al transporte de carga, y no de pasajeros.

En virtud de tal flagrante incumplimiento, nuestra empresa inició el procedimiento de despido, imputando la falta grave correspondiente al demandante y otorgándole un plazo razonable para que presente sus descargos. No obstante ello, el procedimiento señalado fue dejado sin efecto, toda vez que, **con fecha 20 de febrero de 2007 el demandante presentó su renuncia, tal como obra en autos.**

Ahora bien, es de conocimiento del Juzgado, en el Perú **la renuncia tiene carácter de irrevocable**, esto es, **surte plenos efectos jurídicos frente a terceros con su sola comunicación**. A raíz de ello, la renuncia no requiere aceptación ni rechazo por parte del receptor de la comunicación y, por tanto, su falta de aceptación no le resta eficacia ni validez.

Sostener lo contrario, implicaría también sostener que un empleador podría no aceptar la renuncia de uno de sus trabajadores y, por tanto, obligarlo a que continúe sujeto a un vínculo laboral respecto del cual ya ha manifestado su intención de extinguir, **transgrediendo de tal modo el derecho constitucional a la libertad de trabajo**.

Es por lo expuesto que la sola comunicación de la renuncia en el ordenamiento jurídico peruano, en particular, el ordenamiento laboral, **es irrevocable** y, por ende, surte efectos sin la necesidad de aceptación del receptor de la comunicación y sin que la falta de aceptación o rechazo le reste validez o eficacia.

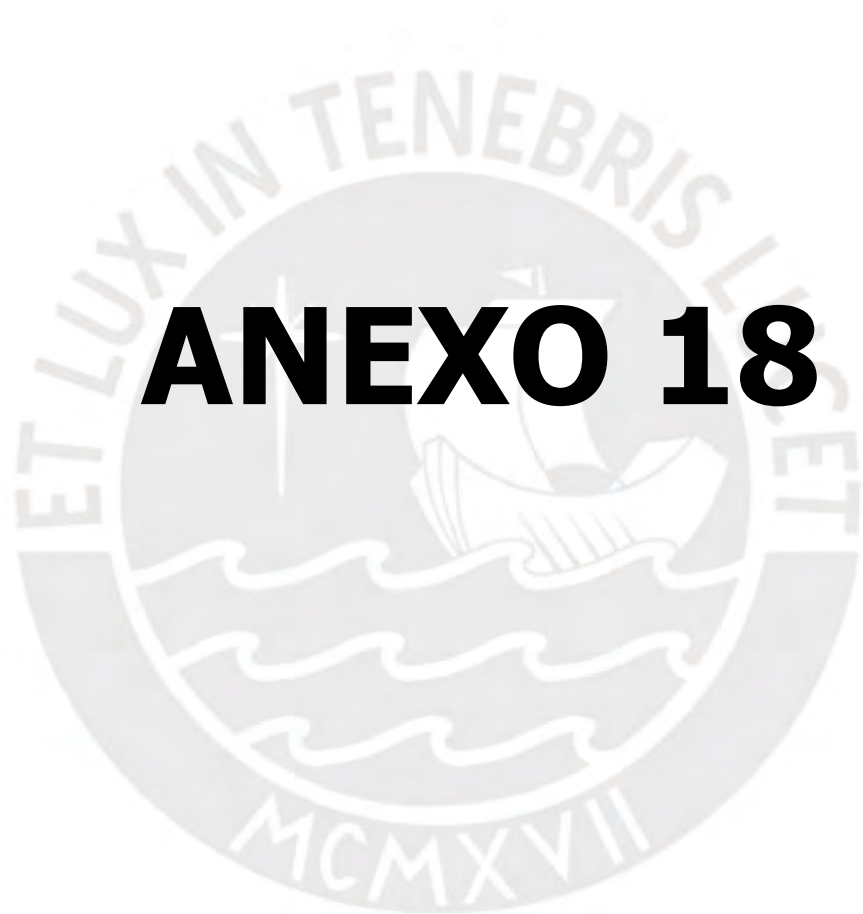
Ahora bien, tal como se ha demostrado, **EL ACTOR RENUNCIÓ** a su puesto de trabajo, lo cual no constituye de modo alguno la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento. Por tal motivo, es evidente que la presente demanda debe ser declarada **INFUNDADA**.

POR TANTO:

A usted, señor Juez, solicitamos tener por absuelto el traslado, para que, en atención a los fundamentos expuestos se sirva declarar **IMPROCEDENTE** o, en su defecto, **INFUNDADA** la presente demanda.

Lima, 19 de abril de 2011.





ANEXO 18

DÉCIMO SÉPTIMO JUZGADO LABORAL DE LIMA

SENTENCIA N° 186-2011

Expediente No 183417-2007-00139-0
Especialista Legal María C. Rivas Huatay

Lima, catorce de setiembre de dos mil once

PARTE EXPOSITIVA

Mediante escrito de fojas 52 a 57, subsanado a fojas 61, 313-322 y 325-329 **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** presenta demanda de **IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO (NULIDAD DE DESPIDO Y DESPIDO INCAUSADO)** en contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, con la finalidad de que amparando su demanda se ordene su reposición en su puesto de trabajo habitual.

Refiere que ingresó a laborar para la demandada el 01 de febrero de 2001, desempeñándose como empleado en el cargo de Supervisor del área de producción, percibiendo una remuneración por S/. 6,200.00 nuevos soles, con un régimen de trabajo continuo e ininterrumpido de 14 días de labores en el campo, incluido domingos y feriados por 14 días de descanso, hasta el día 05 de marzo del 2007, fecha en la que se produce su cese por despido arbitrario.

Señala que su empleador a través de su representante legal utilizando coacción e intimidación le puso a la vista una carta de renuncia redactada en forma unilateral, utilizando argumentos que no se ajustan a la verdad de los hechos ocurridos el día 29 de diciembre del 2006 en la sede de su centro de trabajo, sito en la base de Pavayacu- Trompeteros, Región Lotero Norte; carta que versa sobre una supuesta renuncia voluntaria que el apoderado de la empresa con fecha 19 de febrero del 2007 dejó sin efecto al romperla en pedazos y arrojarla al tacho de basura por contener errores y contradicciones. Prueba de ello, es que en la misma fecha cursa carta notarial de preaviso mediante la cual utilizando fundamentos falsos e inconsistentes relacionados con los hechos indicados se le comunica haber cometido una falta grave por inobservancia del artículo 14° párrafo 6 del Reglamento Interno de Trabajo, grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que hacen insostenible mantener una relación laboral con la empresa.

Refiere el actor que la referida causal no está probada porque no se advierte animus - voluntad de causar daño contra la empresa, por el solo hecho de haber viajado el día 29 de diciembre de 2006 en el Transtur IV (de carga) acompañado de doce personas, alguno sin haber sido salvavidas,

PODER JUDICIAL
.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17° Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

con tal de cumplir con los objetivos y metas trazadas en el plan de comisión de servicios encomendados por su centro de trabajo, desde la base de Pavayacu hasta la base de Trompeteros Región Loreto Norte, puesto que la salida de la nave dependía directamente de la tripulación y todo el personal esperaba ser trasladado vía fluvial, ansiosos de reunirse con sus familiares en la ciudad de Iquitos para pasar fiesta de año nuevo; entonces, la tripulación previa evaluación de prevención en salvaguarda de la integridad física de los pasajeros, optó por dar zarpe a la nave a las 5.30 a.m. en plena luz del día y con buen clima, y no a las 4.50. a.m. en plena oscuridad y con neblina, como maliciosamente sostiene la empresa.

Precisa el accionante que la demandada ha contratado los servicios de Transtur III y Transtur IV, siendo que este último (de transporte de carga) siempre ha estado a cargo de la empresa Corpesa, porque la administración pertenece a tercera persona ajena a la demandada, no teniendo ninguna obligación respecto de cumplimiento y manejo de las normas referidas al transporte acuático. Sostiene en tal sentido que su empleadora le despide basándose en una carta de supuesta renuncia, rota, piezada y certificada ilegalmente, sin que aparezca el sello y firma de recepción de mesa de partes de la empresa. Es así que a través de la Notaria Ricardo Fernandini Barreda el día 22 de febrero del 2007, le hace llegar la carta de respuesta a la carta en cuestión, mediante la cual se le exonera del plazo de ley y que se hará efectivo a partir de 05 de marzo del 2006, carta que ha sido contestada mediante carta notarial de fecha 26 de febrero del 2007 enfatizando que no ha presentado ninguna carta de supuesta renuncia y que la supuesta falta grave imputada no se encuentra incurso dentro de los presupuestos laborales a que se refiere nuestro ordenamiento legal vigente.

Por estos fundamentos y demás que fluyen de su escrito de demanda solicita que la misma sea declarada fundada.

Admitida la demanda a trámite y emplazada conforme a ley, la demandada la contesta en los términos de su escrito de fojas 107 a 130, subsanada de fojas 135 a 136, mediante la cual niega y contradice los extremos de la demanda, señalando que efectivamente el actor ingresó a laborar el 01 de febrero del 2001, desempeñándose en el cargo de Supervisor de Producción, manteniendo su vínculo laboral hasta su extinción por renuncia voluntaria efectiva al 05 de marzo del 2007.

Agrega que el desarrollo de las labores y actividades del demandante estaba ligado al transporte y seguridad de pasajeros, siendo responsable de coordinar el servicio de transporte de la embarcación Transtur IV (transporte de carga) contenidas en todas las normas y restricciones establecidas por la empresa relacionados con las normas de seguridad y protección de los trabajadores que abordan dichas embarcaciones (pertenecientes a la empresa o de sus contratistas); sin embargo, pese al conocimiento de ellas, el actor hizo caso omiso a las disposiciones establecidas por la empresa, así como las obligaciones inherentes al cargo, permitiendo irregularidades a los

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
179 Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO

trabajadores de la empresa, incluyendo el propio demandante, así como los trabajadores pertenecientes a las empresas contratistas quienes abordaron en calidad de pasajeros la embarcación Transtur IV, violando de forma flagrante las disposiciones internas del Reglamento Interno de Trabajo (artículo 14 párrafo sexto).

Es por ello que procedió a remitirle carta de preaviso concediéndole el plazo de ley para que realice su descargo, y a pesar de haberlos efectuado, el actor con fecha 20 de febrero del 2007 presentó su renuncia, siendo esta aceptada por su representada haciéndose efectiva desde el 05 de marzo del 2007, renunciando a su puesto de trabajo, con lo que estaría reconociendo su actuar negligente en el desempeño de sus labores, por lo que se extingue el procedimiento de despido iniciado careciendo de sentido establecer el sustento de la falta grave cometida por el actor.

De otro lado, señala, que resulta indispensable que el despacho evalúe si los hechos alegados como sustento de la demanda se encuadran en alguna de las causales establecidas legalmente para la determinación de la nulidad de despido, de conformidad a lo establecido por el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR «Ley de Productividad y Competitividad Laboral»; sin embargo, y a pesar de lo expuesto, el actor en su carta de descargo, admite que hubo incumplimiento de las disposiciones establecidas, y que dicho de otro modo, reconoce que cometió falta grave que se le imputa pero considera —desde su punto de vista— que no constituye falta que amerite una máxima sanción. Por estas consideraciones contradiciendo la demanda, solicita se declare infundada la misma en todos sus extremos.

Citadas las partes a la audiencia única esta se desarrolló en los términos del acta de fojas 195 a 196 y 224 y 225, oportunidad en que se llevan adelante todos los actos procesales inherentes a esta diligencia. Tramitada la causa conforme a su naturaleza el Juzgado emite sentencia con fecha 26 de marzo de 2009 (folios 272-277) por considerar que el accionante no acreditó que su demanda se haya sustentado en algunas de las causales de nulidad de despido establecidos en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Apelada la indicada resolución por el accionante la Segunda Sala Laboral emite la resolución de vista de 21 de agosto de 2009, anulando la indicada sentencia determina que, al no haberse hecho subsanar (por parte del Juzgado) en cuál de las causales del artículo 29° de la Ley de productividad y Competitividad Laboral se encontraba la demanda, aprecia (el órgano de revisión) que el actor en su escrito de apelación señala que solicitó la nulidad de su despido en virtud del inciso d) del artículo 29°. De este modo, el Colegiado declara nula la sentencia y lo actuado hasta la audiencia única y reponiendo la causa al estado de notificación a la parte accionante a efectos de la regularización de su demanda.

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17° Juzgado Laboral
CORTE DE JUSTICIA DE LA

En cumplimiento de lo resuelto por el Superior, el Juzgado cita a las partes a la audiencia única, concediendo el Juzgado en esta diligencia el término de quinto para que cumpla con precisar en cuál de la causales previstas en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra sustentada su demanda, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la misma y de ordenarse el archivamiento definitivo de los actuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Procesal del Trabajo.

Mediante escrito de 02 de diciembre de 2009 (folios 313-322) el demandante señala como petitorio la nulidad de despido incausado o ad nutum, invocando para ello los alcances de la sentencia expedida en el Exp. N° 206-2005 expedida por el Tribunal Constitucional, por ello, mediante resolución número 24 de 04 de diciembre de 2009 —dado que el actor no cumplió en estricto con el mandato conferido—el Juzgado requiere por última vez que el actor dé cumplimiento a dicho mandato.

Con el escrito de fojas 342 a 352 la demandada deduce la nulidad de la resolución por considerar que se concedió un plazo adicional no previsto en la Ley; nulidad que es acogida por el Juzgado mediante resolución de 26 de abril de 2010 (folio 357) por considerar que en efecto en aplicación del artículo 146 del Código Procesal Civil los plazos son perentorios y no pueden ser prorrogados por las partes. Apelada esta decisión por el actor, la Segunda Sala Laboral anula la decisión del Juzgado por considerar que es facultad del Juzgado dirigir e impulsar el proceso, que no se ha incurrido en causal de nulidad alguna en tanto no se causa perjuicio a la demandada; asimismo que de acuerdo al artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil corresponde al Juez resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas, con relevancia jurídica, entre otros argumentos.

Corrido traslado a la demandada, esta la absuelve según escrito de fojas 417-430 exponiendo que el demandante no ha cumplido con precisar la causal de nulidad de despido, no ha acreditado la supuesta discriminación que alega haber sufrido, incumpliendo con su deber procesal de la carga de la prueba. Señala asimismo que el demandante alega causales abiertamente contradictorias entre sí, contraviniendo precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional en materia de despido fraudulento e incausado. Agrega además que el demandante renunció de forma irrevocable a la empresa, motivo por el cual resulta evidente que la alegación de un supuesto despido nulo, incausado o fraudulento no tiene sustento alguno.

Citadas las partes a la continuación de la audiencia la misma se lleva a cabo en los términos del acta de fojas 449-4551, ocasión en que se declara saneado el proceso, se fijan los puntos controvertidos y se admiten y actúan los medios probatorios ofrecidos, continuando y finalizando la audiencia única con el acta de fecha 27 de mayo de 2001 (folios 458-459).

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LIMA

Tramitada la causa de acuerdo a su naturaleza, el estado de la misma es el de expedirse la sentencia correspondiente.

PARTE CONSIDERATIVA

1. **Determinación de la relación laboral.** Según informa el artículo 27° de la Ley N° 26636 Procesal del Trabajo corresponde a las partes probar sus afirmaciones; al trabajador acreditar la existencia de la relación laboral, la existencia del despido si lo hubiera, su nulidad cuando lo invoque y la hostilidad de que fuera objeto; y al demandado probar el cumplimiento de las obligaciones legales, convencionales, la costumbre, las que contenga el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. En el caso de autos la relación laboral no se encuentra en discusión, por no haber sido cuestionada por la parte demandada y por estar debidamente acreditada por el mérito de las boletas de pago de fojas 05 a 08, aviso de movimiento de vacaciones de fojas 09, carta de preaviso de fojas 13 y 14, carta de descargo de imputaciones de fojas 23, amén de otros documentos que escoltan la demanda.
2. Siendo ello así, conforme se ha fijado en la audiencia única, la causa se circunscribe en determinar los siguientes puntos controvertidos: a) si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido presentado por el accionante; b) si se ha configurado el supuesto de despido previsto en el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (discriminación por razón de religión); c) si corresponde al actor la reposición a su centro de trabajo.
3. **Pronunciamiento sobre la impugnación del despido.** Según el artículo 27 de la Constitución Política del Perú la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. De acuerdo a ello, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla tres supuestos de despido ilegal: el *despido arbitrario* y el *despido indirecto*, que admite el pago de una indemnización tasada, según lo establece el artículo 38 de la indicada norma legal. El otro supuesto es el *despido nulo* regulado en el artículo 29 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25 (despido por reacción o por represalia); d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto (fuero de maternidad).

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORT-..... NA DE T.....

4. En forma adicional a los supuestos en mención, la Ley N° 26626 introduce otra causal relacionado al despido por ser portador del VIH-Sida y la establecida en la Ley N° 27050 que regula el caso del despido del trabajador por razón de discapacidad. La normativa laboral, entonces, prevé de modo cerrado y taxativo aquellos supuestos que califican como despido nulo, esto es, constituyen un *numerus clausus* ("relación cerrada", o "número limitado"), en función al principio de legalidad.
5. Así, pues, las causales de nulidad de despido son puntuales y taxativas según la norma laboral; en otras palabras, para que se califiquen como tal el acto del despido de parte del empleador debe subsumirse en los supuestos señalados específicamente en la norma. No obstante, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Exp. N.° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica) ha señalado lo siguiente:

«Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral.

c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17° Juzgado Laboral

COHI:

DE 11

cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional."

6. Conforme a este pronunciamiento del Tribunal Constitucional se configura adicionalmente la llamada *tutela resarcitoria* (reposición), que pasa por el procedimiento constitucional de la vía del amparo invocando el despido incausado.
7. Como es de conocimiento público, a través de la sentencia de fecha 13 de marzo del 2003 recaída en el Exp. N.º 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, el Tribunal Constitucional establece que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo; b) Despido incausado; y, c) Despido fraudulento.
8. Así, establece el intérprete de la Constitución que, en relación con el supuesto de **Despido nulo**, el mismo se establece «(...) en el artículo 29º del Decreto Legislativo N.º 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º; inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28º de la Constitución», el mismo que se produce cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales; por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición); por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc; a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto); por ser portador de Sida (Ley N.º 26626) y por razones de discapacidad (Ley 27050).
9. En relación con el **Despido incausado**, el Tribunal señala que esta modalidad aparece «de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos». Y se produce el denominado despido incausado, cuando «se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique».
10. En lo que concierne al **Despido fraudulento**, el Tribunal considera que «aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que «El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...». (Fun. Jur. N.º. 6). Esos efectos restitutorios —señala el Tribunal—obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22º, 103º e inciso 3) del artículo 139º de la Constitución.

11. Más adelante, el Tribunal circunscribe la tipología del despido fraudulento, que el mismo se produce cuando: «Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas».
12. Explica así el Tribunal Constitucional: «En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo».
13. Con fecha 28 de noviembre de 2005, en el expediente 0206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores), el Tribunal Constitucional ha establecido, con efecto vinculante, disposiciones relacionados a los casos en que se puede acudir a la justicia ordinaria (Juzgados y Salas Laborales), buscando tutela restitutoria (Despido Nulo) y los casos en que se puede recurrir a la vía constitucional de amparo solicitando reposición (Despido nulo, despido fraudulento y despido incausado). De esta forma señala:

PODER JUDICIAL
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA

"Consecuentemente, solo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado, y no el proceso judicial ordinario de que se trate."(fundamento 6)

"El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados."(fundamento 14).

14. Corresponde asimismo añadir que el propio Tribunal Constitucional ha establecido con carácter vinculante la competencia que en materia de impugnación de despido, le es asignada por la Ley a los Jueces Laborales. Así, en el décimo séptimo fundamento de la STC 0205-2006-PA/TC, señala: « Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes: a) **Impugnación de despido (sin reposición)**...» (la negrita y cursiva fuera del texto original). Con lo cual queda claramente establecido que la impugnación del despido que es de conocimiento del Juez Laboral excluye a la reposición fuera de los supuestos establecidos en el artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y de los contemplados en las Leyes N.º 26626 y N.º 27050).
15. En armonía con lo concluido hasta este lugar, el propio demandante acompaña en este proceso la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional de fecha 10 de julio de 2002, recaída en el Exp. N.º 628-2001-AA/TC (folios 527-528). Puede advertirse en primer término que tal decisión se emite en un proceso de amparo, pues sube al Tribunal

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORTE SUPLENTOREA DE JUSTICIA DE LIMA

Constitucional debido al recurso extraordinario interpuesto por doña Elba Graciela Rojas Huamán, en contra de la sentencia expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huanuco que declaró improcedente su demanda. El caso se refiere a la acción de amparo interpuesta en contra de Telefónica del Perú S.A.A. en la cual la referida demandante solicita se deje sin efecto la Carta de Renuncia Voluntaria y la Carta de Aceptación de la misma. En primera instancia el Juzgado declara improcedente la acción por considerar que la vía de amparo no es idónea para ventilar asuntos relativos al *despido arbitrario*. Tal decisión es confirmada por el Superior por considerar que la protección al trabajador se contrae a la indemnización por despido arbitrario.

16. De esta manera, el Tribunal Constitucional resuelve la causa resolviendo el fondo de la controversia pues considera que en función de la ventaja numérica y funcional con lo que actuó la empresa demandada para la obtención de su propósito hace irrita la carta de renuncia; dispone, en consecuencia la reincorporación de la demandante a su puesto de trabajo. Este pronunciamiento no hace sino corroborar lo que se ha señalado en líneas precedentes, esto es, que en función al sistema jurídico nacional de protección del trabajador ante un despido, le corresponde a la justicia constitucional pronunciarse sobre los despidos incausados y no al Juez de Trabajo. Ello, en atención a que de acuerdo a la Constitución, a la Ley Orgánica del Poder Judicial y, en este caso, a la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, los órganos jurisdiccionales responden a una organización preestablecida jurídicamente, a quienes se les asigna las competencias con base a la función, a la materia, al grado y al territorio.
17. **La posición de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Causa N° A.A. N° 613-2008 Arequipa de 19 de junio de 2008.** El demandante también acompaña el pronunciamiento expedido por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, recaída en el expediente A.A.N° 613-2008 Arequipa de 19 de junio de 2008 (folios 435-439), el mismo que merece ser analizado para determinar si tiene incidencia en la presente controversia.
18. El citado caso trata de una demanda de amparo interpuesta por el señor José Silfrido Alberto López Concha en contra del Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa (SEDAPAR) sobre impugnación de despido. Luego de haberse declarado improcedente la demanda el actor recurrió ante la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, órgano jurisdiccional que declaró improcedente la demanda pero a la vez dispuso la reconducción del proceso a la vía judicial laboral, al considerar que la materia se circunscribía al régimen laboral de la actividad privada. A pesar de ello, el Primer Juzgado Laboral de Arequipa declaró inadmisibles primero y luego improcedente la demanda, con el argumento de que la pretensión del actor, impugnación de despido fraudulento, no está prevista como causal de nulidad de

PODER JUDICIAL

.....
MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17º Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

despido según el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, decisión que fue confirmada por el superior, que es materia del amparo tramitado en dicho expediente (A.A.N° 613-2008 Arequipa).

19. Al respecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, luego de hacer el recuento y estudio de la tramitación del proceso, considera que las resoluciones materia de cuestionamiento han vulnerado el derecho a la tutela procesal efectiva del actor al impedirle el acceso al órgano jurisdiccional. Así, señala:

Sétimo: Que, con estos antecedentes es del caso concluir que, en efecto, las resoluciones materia de cuestionamiento en este proceso han vulnerado el derecho a la tutela procesal efectiva del actor al impedirle el acceso al órgano jurisdiccional, pues han declarado improcedente su demanda por despido fraudulento argumentando que dicha pretensión no era pasible de ser conocida en un proceso laboral ordinario sino en una de amparo pese a que el fundamento ocho de la sentencia del veintiocho de noviembre del dos mil cinco expedida por el Tribunal Constitucional en el referido expediente N° 0206-2005-PA/TC, con carácter vinculante, ha precisado en cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos, supuesto que precisamente invocó el demandante en el proceso cuestionado, por cuya razón la judicatura laboral debió simplemente admitir la demanda y posibilitar su trámite, en cuyo transcurso habrá de determinarse si le asiste o no el derecho que se reclama(...).

20. A juicio de esta judicatura, el caso resuelto por la Corte Suprema es distinto del presente centralmente por dos razones: a) Resuelve sobre el caso del **despido fraudulento**; b) Está referida a la admisión y posterior declaratoria de improcedencia, **sin posibilitar su trámite el trámite de la causa.**

21. En relación con la primera cuestión, en efecto, si se lee detenidamente este pronunciamiento del máximo órgano de la justicia ordinaria, el mismo señala: (...) *las resoluciones materia de cuestionamiento en este proceso han vulnerado el derecho a la tutela procesal efectiva del actor al impedirle el acceso al órgano jurisdiccional, pues han declarado improcedente su demanda por* **despido fraudulento**

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS HUATAI
Especialista Legal
17° Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

argumentando... (lo resaltado fuera del texto original). Y, por contraste, en el presente caso de acuerdo a lo que expresamente señalado por el propio actor en el petitorio de su escrito de 12 de diciembre de 2009 (folios 313-322), que vuelve a señalarlo en el escrito de 29 de enero de 2010 (subsanción) el caso se refiere al despido incausado. Lo mismo sucede con el escrito de 29 de enero de 2010 (folios 325-329), mediante el cual aclara que su petitorio comprende como segundo supuesto la Nulidad del Despido por Incausado o ad nutum. Así, se reproduce lo consignado por el actor: **«IV. PETITORIO. Solicita la Nulidad de Despido INCAUSADO o ad nutum: conforme a la letra de la sentencia constitucional vinculante del Exp. N° 0206-2005-caso Baylón-; por ende, disponer mi reposición al trabajo en el puesto donde he laborado, debiéndose considerar además, el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más sus intereses legales»** (resaltado fuera de texto original). Salta a la vista por ello que lo resuelto por la Corte Suprema no guarda relación de identidad con el presente.

22. En cuanto a la segunda razón que el Juzgado evalúa, el pronunciamiento está referido a la decisión de los órganos jurisdiccionales de resolver por la inadmisibilidad y luego por la improcedencia de la demanda, sin posibilitar el trámite de la demanda. Es decir, se trata de un rechazo liminar en el que obviamente se estaba afectando *el derecho a la tutela procesal efectiva del actor al impedirle el acceso al órgano jurisdiccional*. En orden a lo expuesto, el caso de autos no trata sobre lo mismo, pues no se ha declarado liminarmente la improcedencia de la demanda, dada la secuela del proceso en el que se ha posibilitado que las partes intervengan en el proceso judicial formulando sus argumentos de defensa.
23. No obstante, si pudiera existir alguna duda de que el sentido de lo resuelto por la Corte Suprema sea que el Juez conozca del fondo de la demanda, amén de lo que ya se ha expuesto en las anteriores consideraciones de esta Judicatura, posteriormente la misma Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha emitido otro pronunciamiento que, en función de lo resuelto por el Tribunal Constitucional, considera de modo explícito la incompetencia del Juez laboral para conocer la reparación reparatoria en los casos no establecidos expresamente en la Ley. Veamos.
24. **Jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 3034-2009 Huaura de fecha 26 de agosto de 2009.** En consonancia con lo que se ha concluido en líneas precedentes, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la indicada Casación, ha dejado establecido lo siguiente:

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS HERRERA

Especialista Legal

CORTE

Sexto.- Que, la reparación restitutoria procede cuando el despido del trabajador obedece a una causa o motivo que lesiona derechos de contenido constitucional, es por ello, que la reparación contra éste despido motivado, calificado como nulo, es la reposición del trabajador, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el cual además, encuentre sustento en alguno de los supuestos contenidos en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)

Sétimo.- Que, la reparación indemnizatoria o resarcitoria procede cuando existe un despido pero éste no tiene motivación, es decir, cuando no se expresa causa o si es expresada no puede ser demostrada en juicio, de ahí la arbitrariedad de éste y la reparación establecida por ley consiste en una indemnización pecuniaria que equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, según lo dispone el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR

Octavo.-Que, de otro lado, cabe precisar que en base a la urgencia de los derechos involucrados y por haberse producido una lesión de derechos constitucionales (de acuerdo al criterio adoptado en la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente número 206-2005-PA/TC, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, Caso: César Antonio Baylón Flores con la Empresa Prestadora de Servicios - EMAPA Huacho Sociedad Anónima) el proceso de amparo también resulta procedente para solicitar una protección de carácter restitutorio (readmisión en el empleo), el cual no sólo se limita a los supuestos de nulidad de despido contenidos en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino también cuando se invoca un "Despido Incausado o Fraudulento", lo que garantiza al trabajador afectado la consagración de una tutela plenamente restitutoria que permite reponer el goce integral y el ejercicio pleno de su derecho constitucionalmente protegido, esto es, el derecho al trabajo; por tanto, la opción respecto a la tutela restitutoria o la tutela resarcitoria es un derecho que ejerce el trabajador despedido y lo expresa en el proceso judicial optado.

[...]

Décimo.- Que, lo precedentemente señalado, permite concluir que las instancias de mérito al estimar la demanda de Nulidad de Despido, por presentar la figura de desnaturalización de los contratos, han incurrido en una indebida aplicación del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en tanto, dicho supuesto no constituye causal de nulidad de despido; sin que ello importe una trasgresión al precepto constitucional contenido en el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, en tanto, como bien se ha señalado en los considerandos precedentes, la adecuada protección frente al despido arbitrario está en función

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS MENDOZA

Especialista Laboral

70 Avenida Libertad

10007

2008

10007

a la opción del trabajador de obtener una tutela restitutoria o resarcitoria, la que se verá expresada por el tipo de vía procesal optada, esto es, la ordinaria laboral o la del proceso de amparo constitucional; consecuentemente, ésta Suprema Sala determina que al no encontrarse la demanda motivada en alguna de las causales contenidas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos encontramos frente a una demanda improcedente.

25. Resulta evidente, entonces, que la Corte Suprema de Justicia de la República ha determinado —en los casos de impugnación del despido— que al optar el demandante por la obtención de tutela judicial restitutoria (reposición), la vía procedimental es la de amparo y no el proceso ordinario laboral, reservada también a dar la misma tutela pero bajo los supuestos del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
26. En el presente caso, los hechos que configuran el sustento de la pretensión restitutoria del actor están claramente delimitados y referidos a su despido por la comisión de falta grave cometidas en su cargo de Supervisor del Área de Producción de la demandada en la base de Pavayacu - Trompeteros, Región Loreto Norte, pretensión restitutoria que ha recalcado con su escrito de 02 de diciembre de 2009. Su pretensión se fundamenta en el hecho de que con la carta de preaviso de fecha 19 de febrero del 2007 que obra a fojas 13 y 14, mediante la cual se le imputa el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del reglamento interno de trabajo, lo que configura conductas que la ex empleadora ha estimado como comportamientos incursos en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo 728° Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
27. Tales hechos así descritos evidentemente no son sustento de una pretensión restitutoria, es decir, de reposición en el trabajo, sino indemnizatoria en tanto no se encuentran previstos en los términos de la Ley. En otras palabras, los hechos en que se fundamenta la demanda para que el actor reclame su reposición, no configura ni está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido señaladas en la Ley. Además, en el texto original de la demanda no invoca el actor ninguna de las causales de nulidad, a pesar que el Juzgado mediante resolución número 01 de 12 de abril de 2007 (folio 58) concedió un plazo al demandante para que lo hiciera, señalando en su escrito de fojas 61 que su pretensión era la impugnación de su despido y su inmediata reposición. Y cuando lo hace posteriormente en la secuela del proceso, dice que es despido *incausado* o *ad nutum*, que por lo fundamentos expuestos, no es de competencia de este órgano jurisdiccional laboral.

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA RIVAS HUATAY
Especialista Legal
17° Juzgado Laboral
CORTE SUPLENTE

28. **Pronunciamiento sobre el segundo punto controvertido: si se ha configurado el supuesto de despido previsto en el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (discriminación por razón de religión).** Como consecuencia de lo resuelto por la Sala Laboral, el demandante con su escrito de fojas 325-329 procede a formalizar vía subsanación que su petitorio se contrae a lo siguiente: III. PETITORIO,(...)Nulidad del Despido por: «A. **Discriminación en mi contra contemplado en el Inc. D) del Art. 29 del D.S. 003-97; y, B. INCAUSADO o ad nutum, conforme a la letra de la sentencia constitucional vinculante del Exp. N° 0206-2005 —caso Baylón—; por ende, solicito disponer mi reposición al trabajo en el puesto donde he laborado, debiéndose considerar además, el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más sus intereses legales».** (Resaltado fuera de texto original).Respecto del segundo supuesto ya se ha emitido pronunciamiento. Corresponde analizar el primero que intenta la demanda.
29. Según el escrito en referencia, el actor considera que su caso se subsume en lo previsto por el artículo 29 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Señala como cuestiones fácticas que la demandada utilizó en su caso para despedirle «un documento inservible, «a saber la carta de renuncia de 20-01-2007». Indica que por hechos graves supuestamente cometidos con su ex compañero de trabajo, don Gil Pezo Chávez se les envió a ambos sendas cartas de preaviso de despido; al señor Pezo se le despidió finalmente lo que originó una acción judicial. En su caso, ocurrió lo mismo pero con el empleo de una carta de renuncia que jamás fue entregada como señal volitiva de querer renunciar. Ello se debió a la intervención de un notario y abogados allegados para hacer ver que renunció. Considera por ello el actor que se ha producido una separación desigual, pues si se le remitió la carta de preaviso de despido lo que cabía era la del despido, igual como ocurrió con el señor Pezo y no recurrir a subterfugios que implican una actitud dolosa con la que se ha conducido la demandada para hacerle daño.
30. Considera también un acto discriminatorio que la carta de renuncia empleada por la demandada tiene por fecha el 05 de marzo de 2006, esto es, un año antes de haberse producido el acto siendo que una renuncia si no es aceptada dentro de los 30 días queda sin efecto legal, por consiguiente no podía ser empleada retroactivamente, a pesar de que la demandada lo haya querido convalidar con su carta de 20 de febrero de 2007. De este modo el actor estima que el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre en el seno de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo, menos que tenga esta un año anterior para que sirva a este propósito. Y por ello concluye que «para lo que tiene que ver con la justificación legal de la presente, me apoyo en la letra del Art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, en la parte de la

PODER JUDICIAL

MARIA CECILIA CIVAS HUAYTA
Especialista Legal
170 Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

discriminación por motivo del credo que profeso —soy agnóstico— y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; por eso, urdieron una carta de 'renuncia' sin contenido legal para separarme de mi puesto de trabajo...».

31. De esta manera corresponde determinar si los hechos fácticos se insertan en la previsión del artículo 29 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que establece lo siguiente: *Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: d) La discriminación por razón de (...) religión (...)*. En este caso de acuerdo a los fundamentos de la demanda los hechos que invoca el actor, como es la utilización de un documento inservible (carta de renuncia de 20-01-2007); que en su caso su cese se haya debido a una carta de renuncia que no fue entregada; la separación desigual de su trabajo, frente al señor Peso, constituyen actos que no se condicen con el tipo legal, pues tales hechos han sido esgrimidos por el actor para sustentar el *despido incausado o ad nutum*, al considerar que la demandada se valió de un documento que no tiene eficacia alguna para acreditar su renuncia. Los mismos hechos no pueden sustentar supuestos de hecho distintos, como es el despido discriminatorio en razón del sexo. No se puede hallar a partir de estos hechos conductas discriminatorias de parte del empleador que se hayan fundamentado en la opción religiosa que profesa el actor, como es, el de ser agnóstico.
32. En cuanto a la situación de un compañero suyo (señor Peso) que fue tratado de distinta manera en el trámite del despido, pues a él se le concedió el derecho a la defensa —cursándosele las cartas de preaviso y de despido y al actor se le despidió valiéndose de una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo— conviene señalar que en este caso tampoco el Juzgado advierte que tales argumentos tengan una implicancia discriminatoria en orden a la opción de credo del actor. Es decir, si el demandante sostiene que fue despedido por su credo, ser agnóstico, en primer lugar no aporta medio probatorio que acredite que el señor Peso profesaba alguna religión o tenía otra opción religiosa, distinta del actor y que tal diferencia haya motivado sustancialmente la decisión del empleador de cesarlo. Pero además, el propio actor señala que el señor Peso finalmente fue despedido, sólo que el trámite para ello se ajustó a Ley; por tanto, si ambos fueron despedidos no se alcanza, ponderadamente, a determinar cuál es el sentido de la discriminación por opción de credo que postula el accionante. Por tanto, en aplicación del artículo 200 del Código Procesal Civil, la demanda no merece estimarse.
33. En conclusión, conforme se ha expuesto, en el caso de autos el Juzgado carece de competencia para pronunciarse sobre el despido *incausado o ad nutum* que pretende el actor. Asimismo, no ha acreditado haber sido despedido por la causal de despido nulo por razón de credo establecido en el artículo 29 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por estas

PODER JUDICIAL

MARIA GLENNY RIVAS DE ALA
Escribana Legal
170 Juzgado Laboral
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

consideraciones no corresponde ordenarse la reposición del actor a su puesto de trabajo.

En atención a los fundamentos expuestos y demás que fluyen de autos y administrando justicia a nombre de la Nación, corresponde emitir el fallo de la sentencia.

PARTE RESOLUTIVA

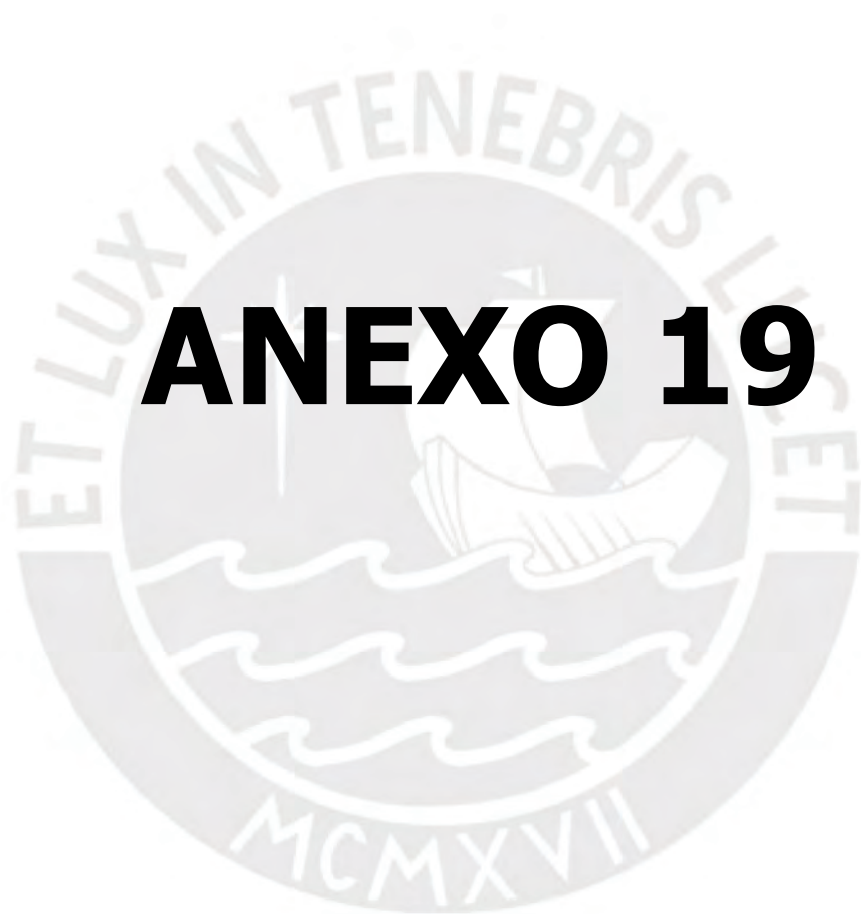
I. **DECLARO: IMPROCEDENTE** la demanda de de fojas 52 a 57, subsanado mediante escritos de fojas 61, 313-322 y 325-329, en relación con el **DESPIDO INCAUSADO O AD NUTUM**.

II. **INFUNDADA** la demanda en relación con el extremo de **NULIDAD DE DESPIDO (despido discriminatorio por razón de credo)**.

En los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**, sobre **IMPUGNACIÓN DE DESPIDO**, absolviéndose de la instancia a la demandada; sin costas ni costos.

Notifíquese.

BOGOTÁ, COLOMBIA
2008
Especialista en Litigio
Dra. María Eugenia López
C.C. 1.000.000.000



ANEXO 19

Expediente: N° 183417-2007-139

Especialista: Dra. RIVAS HUANTAY

CUADERNO PRINCIPAL

ESCRITO No. 32

SUMILLA: apelación

SEÑOR JUEZ DEL 17 JUZGADO LABORAL DE LIMA:

ROJAS RODRIGUEZ RAFAEL, en los seguidos contra PLUS PETROL NORTE S.A., sobre nulidad de despido, a Ud. Respetuosamente dice:

I. PETITORIO

APELO a su sentencia del 14-09-2011, notificada el 29-09-2011, al no hallarla conforme a derecho, a fin de que el Superior al revisarla, en una decisión más acabada, la tenga que revocar en los puntos que sustentan mi apelación, por los siguientes fundamentos:

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

A. PARTE CONSIDERATIVA DE SU SENTENCIA

1°. Que la parte considerativa de su sentencia centra el debate expresando ciertamente, que el *quid juris* de esta reclamación reposa en los siguientes puntos controvertidos a cernir:

- a) si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido presentado por el accionante;
- b) si se ha configurado el supuesto de despido en el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (discriminación por razón de religión);
- c) corresponde al actor la reposición a su centro de trabajo.

2°. Su sentencia estima:

- A. Que su judicatura no podría resolver la nulidad de un despido incausado o fraudulento, ya que ello es competencia solo de los jueces constitucionales y no de los laborales, a quienes solo se les asigna verificar la nulidad del despido contemplado en el art. 29° del D.S. 003-97-TR, más cuando no está

acreditada la causal de nulidad de despido contemplada en el invocado inc. d) del Art. 29° de la antes mencionada norma (punto 1 y ss, y 28 y ss y, básicamente el punto 33).

B. Que he sido despedido por la causal del inc. a) del art. 25° del D.S. 003-97-TR; por ende, solo me asiste la reparación resarcitoria (puntos 26)

B. AGRAVIOS DE MI APELACIÓN

a. Acerca del punto A

4°. Su Despacho indica ser incompetente para conocer una pretensión relacionada con el despido incausado, ya que desarrollando lo disciplinado por el art. 29° del D.S. 003-97-TR, expresa cuáles son las causales de la nulidad del despido, enumerando su adición que por mandato legal o jurisprudencial-vinculante se ha producido a esta glosa, poniendo énfasis que el despido incausado y el fraudulento descrito por la sentencia del Exp. N° 0628-2001-AA/TC y otras de reciente data como la N° 0206-2005-PA/TC así lo han precisado (punto 5), remachando que sólo es de competencia de su juzgado lo abordado por el art. 29° del D.S. antes descrito. A decir verdad, el núcleo duro de su pronunciamiento descansa en saber si es o no competente su juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia del Exp. N° 0206-2005-PA/TC, y confundido en este análisis retrotrae al mismo tiempo que hiere de muerte la preclusión del proceso, toda vez que este punto de vista ha sido ya resuelto por la Resolución Superior en última instancia cuando anuló su resolución impugnada; por ende, ocuparse a dilucidar el mismo tema ya transigido por una instancia superior es revivir una resolución que ha pasado en calidad de cosa juzgada, contraviniendo los alcances del art. 139, incs. 6 y 13 de la Constitución. Para justificar esta parte de la decisión ha procurado transcribir segmentos de las sentencias de los Exps. 0205-2006-AA/TC, 0628-2001-AA/TC y 617-2008, Arequipa. Las cosas no son como han sido descritas y en su caso transcritas por su Despacho, puesto que sabido es que las normas legales no son estáticas, esto es, que si el art. 29 del D.S. 003-97-TR describió las conocidas causales de nulidad de despido que su fallo enumera como las fronteras de esta disposición, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en su sentencia y, sobre todo,

por las sentencias normativas. Y es que una ley posterior abroga a una anterior, dinámica que es común al Derecho del Trabajo. Pero no solo es la ley que se encarga de modificar las disposiciones legales sino que en los últimos tiempos asistimos a cambios producidas por sentencias vinculantes, a la sazón las indicadas por su propio Despacho. No se comprende por ello que sea riguroso en considerar que solo la ley puede modificar a otra ley cuando en materia laboral se tienen los plenos jurisdiccionales así como a las sentencias normativas ya descritas que procuran activamente de expresar las naturales enmiendas. Dentro de esta orientación el punto 38 de la sentencia del Exp. 0205-2006-AA/TC dispone que es su Despacho el que tiene que adecuar las demandadas relativas al despido nulo *ad nutum* y fraudulento dentro del ámbito de la LPT, esto es, lo que he precisado con mi demanda. Este punto de la sentencia vinculantes mencionada no abordado por su Juzgado dilucida y resuelve su pregunta; sin embargo, por razones incomprensibles no lo ha hecho suyo; y si otros aspectos que no tienen relevancia para encausar la orientación de esta litis. En conclusión, es inexacto considerar a la luz del fundamento 38 de la sentencia del caso Baylón, que su juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión primera de los puntos controvertidos fijados por su Despacho.

5°. De otro lado, ha expresado de manera genérica para confirmar lo antes dispuesto, que en las sentencias vinculantes antes descritas existiría una selección natural para reclamar y discernir la impugnación del despido y de su reposición, figuras jurídicas que solo se obtienen si es el Art. 29° del TUO-LP-CI-728 el invocado; y, si, la pretensión es hecha sobre la égida de la jurisdicción constitucional, solo cabría la nulidad del despido sin esa reincorporación (punto 16 de su sentencia). Esta apreciación no está descrita ni desarrollada por ninguna de las sentencias vinculantes en las que se ha centrado el presente debate y solución. Estamos pues ante una invención jurisdiccional-normativa hecha por su Despacho para agravar mi situación jurídica.

6° Más, al analizar la sentencia del Exp. N° 617-2008, Arequipa, precisa que la Corte Suprema solo se ha limitado a ordenar que el proceso judicial constitucional de nulidad del despido por fraudulento o incausado, solo se tramita en sede judicial laboral; empero, estará por verse si le asiste o no el

derecho al reclamante; mejor dicho, solo hay el entendido de que todo proceso ha de merecer su normal y natural tramitación (puntos 19 y 22). Es, pues, *impensable comprender Señor Juez que una sentencia casatoria con el valor añadido que posee y que, como se sabe, su interés no es tanto para resolver un proceso individual sino que ese proceso sirva para, erga omnes, resolver asuntos similares a posteriori, centre el debate a simplemente disponer que un proceso como el presente tenga que tramitarse, tal vez, por mera vanidad y más nada, ya que el juez siempre declarará su improcedencia por no ser el camino procesal a seguir. Esto nunca fue ni será así, debido a que los jueces tienen por misión reparar los agravios presentados por el litigante, lo que en buena cuenta importa entender que van a resolver el fondo del asunto. Si este mandamiento es copulado con el punto 38 de la sentencia del Caso Baylón, no cabe duda de que la misión del juez de trabajo es tramitar un asunto como el propuesto de mi lado y para resolver el fondo del asunto, más cuando en el punto primero controvertido está fijado que debe resolverse el tema de si es procedente la impugnación del despido, o sea, su nulidad.*

7°. Peor aún, se hace una transcripción de la parte pertinente de la casación N° 3034-2009-Huara, empero, he de expresar que este caso nada tiene en común con la presente litis, ya que su base es la desnaturalización de un contrato modal (punto 24).

8°. Finalmente, en el punto 14 de su sentencia se indica que existiría una impugnación de despido sin reposición y otra con reposición, dependiendo la causal del despido en que se funde el pedido –art. 29° del TUO-CTS o Exp. 0205-2006-AA/TC, y demás-. Asimismo, al analizar la sentencia del Exp. N° 0628-2001-AA/TC llega a la conclusión de que su tesis antes expuesta se ve con él confirmado, esto es, la supuesta selección natural de la impugnación del despido y de su reposición depende de cuál es la causal invocada –legal o jurisprudencial- (punto 16). Como puede apreciarse se observa una absoluta incoherencia en el dictado de su resolución que amerita, lamentamos decir, su natural nulidad, puesto que si ha sido resuelto el enigma de si su Despacho es competente para conocer la presente causa, por así precisarlo las sentencias vinculantes empleadas por su Despacho y lo resuelto por el Superior, había que ir sin escapatorias a resolver el fondo del asunto. Me expreso en estos términos debido a que no es posible resolver en instancia única una litis.

b. Acerca del punto B

9º. Su Despacho indica que fui despedido a mérito de la carta de preaviso de despido del 19-02-2007, instante en el que se ha invocado la causal grave de despido contemplado en el inc. a) del art. 25º del TUO-LP-CL-728 (punto 26) concluyendo por eso, que esta litis no es restitutoria sino indemnizatoria (punto 27). Este extraño razonamiento nos lleva al paradigma de concebir que el despido de un trabajador se configura con la sola remisión de la carta de preaviso de despido, despropósito jurisdiccional si se tiene en cuenta que el despido en tanto decisión unilateral del empleador es y siempre será un acto potestativo. Si esto es así, la carta de preaviso es solo la acusación de que un acto grave pasible de sanción se ha producido en el seno de la empresa, otorgándosele al servidor el plazo de ley a fin de que ejerza su derecho de defensa. La carta de preaviso es considerado por la doctrina como una suerte de atestado elaborado por el empleador, correspondiendo saber el dicho del dependiente para saber a qué atenerse. Podríamos indicar que es uno de los pasos o antesalas que tendrá el despido; pero no es el despido en sí mismo, debido a que este opera cuando el empleador ha dispuesto remitir la carta de despido. Es, pues, la carta de despido el documento inequívoco que estatute la ida probablemente sin retorno de la separación del trabajador, a condición de que no se impugne tal decisión. Para el caso, el juez en tanto órgano imparcial no puede anteponerse a una de las partes en litigio para resolver en su sustitución la consagración de un acto, cuanto más que se trata de la resolución de un contrato de trabajo que está protegido por los arts. 22º y 27º de la Constitución. En suma, si el empleador solo remitió la carta de preaviso de despido, no quiere ello decir que el instrumento en mención es en sí mismo el despido. Las cosas no han llegado tan lejos, y para los fines de las categorías jurídicas cada acto *inter partes* posee su propia denominación; es el motivo por el que existe la carta de preaviso de despido y la carta de despido. Una y la otra no son lo mismo a la vez. Desde esta perspectiva no hallamos ante una inadecuada apreciación de los medios probatorios. La sentencia representa la pieza procesal mejor acabada, hecha por el juez, quien al suscribirla expresa cual legislador *ad hoc*, cuál es el derecho operativo que deberá gobernar lo resuelto. Hallamos aquí un trabajo intelectual discursivo intenso que ha ido

iarvando lo que se conoce como doctrina judicial. Por eso, es su misión analizar la carta notarial de preaviso y la de descargo si la hubieron; empero, si acaso esta última no existiera igual tendrá que analizar los cargos indicados en la mencionada carta solitaria para entonces entender que existió una antesala para despedir al trabajador; pero que finalmente inexistió. Es el sentir de la sentencia del Exp. N° 2343-2003, Lima, del 04-07-2005, en los seguidos por Raúl Aguilar Saldarriaga c/ Grupo Negocio Paita S.A., en cuyo considerando sexto se resalta el hecho de la intrascendencia de no haber dado contestación a la carta de preaviso de despido, al ser misión juzgadora incuestionable analizar el proceso con las instrumentales que existe en autos, pues lo otro es "desnaturalizar el objetivo del proceso -que es- de desentrañar la realidad" de lo habido. Su Despacho me agravía pues, al incidir en que la existencia de la carta de preaviso de despido, *per se*, es la de despido.

10° Contrariando lo expresado precedentemente, antes por el contrario, existe una carta de renuncia, que es el tema central de la contestación de mi demanda, instante en el que la parte contraria ha hecho saber que la extinción de mi contrato de trabajo se ha debido a mi renuncia, luego de que al verificar los cargos de la carta de preaviso de despido decidí simplemente por renunciar. Mejor dicho, la extinció de mi contrato de trabajo se debió a mi carta de renuncia; por ese motivo, ya no se me consideró dentro del peronal que debía viajar a la selva, desde Lima, a fin de desarrollar mi misión. Es curioso constatar que esta parte del proceso, de tanta trascendencia para precisar por qué se me impidió el acceso al trabajo, ni por asomo haya sido abordada por su Despacho. He de precisar que sobre este *tem* he acompañado el mayor número de medios probatorios a los efectos de que su Despacho discierna cómo es que se urdió mi separación; pero que al mismo tiempo, ello no haya ocupado ningún espacio de raciocinio. He sido entonces despedido sin que antes el debido proceso del despido se haya producido. Es por generación espontánea que se me ha arrebatado mi trabajo.

11° Si no existió despido ni tampoco renuncia al trabajo, la pregunta que fluye es, porqué, quedé sin empleo. Por el tiempo de servicios que acusé al momento de mi cese (punto 1°) ostentaba una antigüedad en el trabajo que solo permitía ser apartado de mi empleo si ocurriese la comisión de una falta grave que hiciera imposible mi permanencia en el trabajo. Nada de ello ocurrió, y si la

emplazada impidió mi acceso al avión para ir a trabajar en la enmarañada selva que es donde trabajaba, queda evidenciado que existió la mencionada discriminación por razones de creencia. En efecto, era al empleador por lo hasta aquí indicado demostrar las razones de mi despido; no haberlo hecho importa concluir porque las razones de mi despido se produjeron a consecuencia de mis creencias precisadas al adecuar mi demanda a lo exigido por el Superior. De esta manera, se habría trasgredido sin merced la letra del inc. d) del art. 29º del D.S. N° 003-97-TR. Desde esta óptica, su razonamiento de que si no se le hizo el envío de la carta de despido luego de recibir la de preaviso, tal como ocurrió con el también ex servidor Gil Pezo, no responde el acto discriminatorio alegado de mi parte. Una vez, es la falta de coherencia que embargó el sesgo de su sentencia, ya que esta forma de discriminación si bien la indiqué en un primer instante; al adecuar mi demanda a las nuevas exigencias jurisdiccionales hice el cambio correspondiente y era este el extremo esgrimido que debió resolver su Despacho y no otro. El despido al no haber sido probado de un lado; y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de mi cese, denota que el mismo es fraudulento. Su sentencia ha abordado un punto de mi demanda que en el camino fue enmendado por disposición superior, ya que como su sentencia se ha encargado de decirlo, al interponer mi primitiva demanda nada expresé en torno a la causal de nulidad que me permitió incoar la presente demanda. Así pues, hallamos una incongruencia total y falta de motivación en su sentencia que la hace nula de nulidad insalvable.

12º Los poderes patronales que el art. 9º del D.S. 003-90-TR contemplan dentro de ellos el disciplinarios, que por delegación legislativa le han sido otorgados al empleador, representando el vehículo más representativo para que el principio de subordinación que representa la parte fundamental del contrato de trabajo se ejercite dentro de los parámetros establecidos por este, tangenciando así el carácter conmutativo del citado contrato a través de los cuales el empleador hace fructificar su empresa. Si no fuera porque esos poderes están en manos del empleador, este no podría desarrollarse del modo como lo ha hecho después de inventarse la máquina a vapor y dar inicio al industrialismo que a la fecha se mantiene impertérrito. Lo que sí, la jurisprudencia constitucional ha sido firme en considerar que estos principios habrán de ser empleados sujetos al, a su vez, principio de razonabilidad, que

no es otra cosa que quien los emplee, habrá de hacerlo desprovisto de abuso. Precisamente, constituye un abuso patronal impedir que un dependiente se embarque en el avión que lo llevará a realizar su trabajo, al no existir otra forma de ir hacia el referido establecimiento. Por esta razón, aquí se habría producido el abuso de poder que sanciona el art. 103 de la Constitución. Su Despacho me agravia pues, al haber dejado pasar por alto este aspecto formal fundamental del despido cuando adopta la postura de nada expresar acerca de las razones centrales de mi cese. Es el motivo por la que solicito desde ahora que el Superior tome nota de este primer detalle a fin de REVOCAR y/o ANULAR la sentencia recurrida.

13°. Conforme a la asimetría de nuestro proceso, al empleador corresponde probar el despido; y al hacerlo tendrá que circunscribirse a lo indicado en su carta de preaviso de despido y de despido que, a la postre, es el resultado de haber analizado y resuelto que antes del envío de la mencionada misiva ha tenido consciencia de que lo hecho por el trabajador constituye falta grave de donde, pues, se presume que al remitir la carta tiene en su poder todos los medios probatorios preconstituidos para adoptar, finalmente, la medida de enviar la carta en cuestión. En el presente caso las cosas se han desenvuelto al revés, ya que únicamente se remitió la carta de preaviso de despido, y ha sido luego que su Despacho ha interpretado que esa es suficiente para acreditar el cese del actor.

c. El despido del cual he sido objeto es fraudulento al ser inmotivado

14°. Que, tomando el sentido del fundamento ocho de la sentencia del 28-11-2005, expedido por el Tribunal Constitucional, en el referido Expediente Nro. 0206-2005-PA/TC, con carácter vinculante, ha precisado en cuanto al despido fraudulento, que se presenta cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, correspondiendo al actor acreditar fehaciente e indubitablemente que existió el fraude, pues en caso contrario, es decir cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral para con ella determinar la veracidad o falsedad de ellos habrá que tomar otra vía que no sea la de amparo, supuestos que son precisamente los

invocados por mi parte en el presente proceso; por lo que, resulta de competencia de esta Judicatura el conocimiento de la presente causa conforme lo ha determinado la sentencia casatoria del Exp. N° 613-2008 AREQUIPA, a fin de determinar si fui objeto del también invocado despido fraudulento por violación de derechos fundamentales. Que, en el caso de autos, mediante la constatación policial se ha demostrado que fui despedido del trabajo sin ninguna causa justa de despido. También se me imputó una renuncia al trabajo que resultó ser no un acto voluntario sino una triquiñuela de mal gusto que la emplezada instrumentó con el afán de lograr el propósito resolutorio de mi contrato de trabajo, con el agravante de que desde antes de que estos actos se produjeran estaban notificados los encargados de los embarques que no debía hacer uso de ningún vehículo para acceder a mi centro de trabajo. O sea, quedé anclado en esta ciudad Capital.

15° Que siendo ello así, habiéndose merituado todos los medios probatorios en forma conjunta, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo y el de la protección contra el despido arbitrario, al basarse mi separación en hechos inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso, resultando por tanto fuera del contexto legal la textura de su sentencia, más cuando, el Tribunal Constitucional en la causa N° 1001-2001-AA/TC ha determinado que al no haberse acreditado los hechos imputados, debe declararse fundada la demanda; criterio corroborado por la causa N° 2158-2006/AP/TC que ha dispuesto que si el despido se basó en una causa inexistente e irreal, ello es equiparable a un despido incausado, constituyendo un acto lesivo del Derecho al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario; pudiendo advertirse entonces, que constituiría un despido fraudulento imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, como el ocurrido en el caso de autos; por lo que, corresponde la reposición del actor; de ahí, que su sentencia me agravia en demasía, ya que es evidente la vulneración a mis derechos fundamentales específicos (provenientes de la relación laboral propiamente dicho); como los inespecíficos (provenientes de los derechos del trabajador como persona; tales como el derecho al honor, a la objeción de conciencia; etc); y, sobre todo, vulnerando el derecho fundamental al trabajo.

d. Incongruencia y falta de motivación de su sentencia

16°. La sentencia es sinónimo de congruencia de análisis jurisdiccional, puesto que va creando lo que se conoce como ya fue dicho. la *doctrina judicial*. Sucede que esa congruencia no se da para el caso si analizamos los CONSIDERANDOS de su resolución en la que elude el debate, se va por los ramos, expresa conceptos sin ninguna relación lógica, hace referencias que nada tienen que ver con el expediente, y de esa forma ni siquiera evalúa el criterio de lo expresado y aportado probatoriamente por la demandada, en el sentido de que renuncié al trabajo, cuando las reglas de la crítica en la valoración de los medios probatorios exige que el órgano jurisdiccional ha de apreciar todos los medios probatorios existente en el expediente, por consecuencia, la imparcialidad en el análisis jurisdiccional está ausente en su sentencia que, por instante, hace ver que no es esta sino otra causa la que es motivo de sentencia.

17°. Lo propio ocurre con la sustentación o motivación de su sentencia. En efecto, su resolución, pese a su extensión, nada ha expresado acerca del *quid juris* de esta demanda, que es el fraude cómo ha sido separado con documentos que no calzan de modo alguno con la protección que el dependiente tiene para no ser despedido, sino a través de causas graves, serias y reales que hayan contribuido con las causales graves típicas establecidas por la ley y que, con soma la emplazada ha empleado para cometer el abuso de derecho llevado a su jurisdicción.

f. Argumentos adicionales

18°. Que el derecho sancionador tiene sus reglas, todas ellas imperativas, ya que, como se sabe, esta potestad está en manos del Estado, y ha sido entregada al empleador para que razonablemente la utilice de un lado; del otro, que su empleo habrá de ser contratado por un órgano jurisdiccional; en fin, está establecido que si con pruebas baladíes un dependiente es despedido, corresponde su reincorporación al trabajo, al ser ponderada esta actitud abusiva como fraudulenta. Para el caso, mi despido se ha basado en dos pruebas completamente deleznable, fuera de tiempo y lugar, demostrada su falsedad; en

fin, la demandada no ha sufrido ningún daño; por eso, mi reincorporación al trabajo es un hecho ineludible que el Superior habrá de evaluar.

19º APELO de la misma manera por los otros extremos reclamados que, al ser accesorios a la suerte de lo principal, resuelto, con los mismos argumentos aquí esgrimidos habrán de ser tomados en cuenta por el Superior para que, de la misma manera, se tengan que REVOCAR, en aplicación del principio: *principalia sequitur accessorum*.

g. Agravios de su sentencia

20.- Su sentencia me agravia en todos los dominios, ya que si mi prestación laboral ha sido sin solución de continuidad, gozando de una continuidad o permanencia en el trabajo, solo por causas graves debidamente tipificadas en la ley podía ser separado de mi entorno laboral. Mas, de modo fraudulento no podía ser despedido, tal como lo he señalado de donde pues, se ha festinado todo el derecho sancionador, y con la sentencia dictada se está gratificando la actitud patronal, yendo a contracorriente de lo disciplinado por las leyes de la materia. Desde esta perspectiva es la sentencia vinculante constitucional la que ha de aplicarse para estatuir la existencia fraudulenta de mi despido.

21º. Su sentencia me agravia porque habiéndose festinado la demandada cómo debe ser cesado un trabajador por cometer una falta grave o, en su defecto a consecuencia de la renuncia inequívoca del trabajador, ocurre que nada de lo exigido por la norma ha sido subsumido por su sentencia, colocándome entonces en un estado de indefensión que urge rectificar por el Superior, de modo que alineándose a la jurisprudencia dominante del propósito, se tenga que REVOCAR.

22º. El agravio de su sentencia es evidente, al atajar y frustrar mis pretensiones, no obstante la claridad de la ley y de la sentencia normativa constitucional que ha servido de inspiración a la presente, así como los conceptos que guarecen el despido realizado de modo fraudulento.

EL ERROR DE HECHO:

1º Su Despacho no ha sabido cernir lo que es el despido *in abstracto*; menos el despido fraudulento *in stricto*; en fin, bajo qué circunstancias debemos entender que estamos ante una renuncia al trabajo; por eso, se ha apartado del análisis a

hacer de los mencionados conceptos, contraviniendo la esencia de los puntos controvertidos señalados por el juzgado en la audiencia única.

2° Al resolver como lo ha hecho su Juzgado ha colocado la presente litis en un estado de equivocación y de apartamiento de la letra de la sentencia vinculante que sirve de inspiración para la presente acción, sin antes expresar las razones tenidas para que esta actitud jurisdiccional se presente. De esta forma, si la ley y la jurisprudencia vinculante es aplicada mal a los hechos, el derecho correspondiente seguirá su misma suerte.

3° Las pruebas deben ser analizadas del modo más escrupuloso posible, ya que el Derecho del Trabajo tiene su sustento en la defensa del trabajador; por lo tanto, cualquier duda ha de beneficiarlo. Lo grave del caso, es que su Despacho se ha inclinado solo a valorar las pruebas presentadas por la parte emplazada, desdeñando aquellas acompañadas de mi lado.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El fundamento jurídico de esta apelación lo brinda el Art. 365,2 y ss del CPC y el art. 52 de la LPT.

III. FUNDAMENTO DE DERECHO:

Fundo mi apelación en las normas legales invocadas y en el Art. 52 de la LPT.

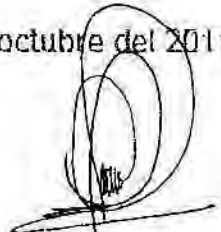
POR TANTO:

A Ud. Señor Juez solicito conceder el recurso de apelación interpuesto y fecho elevar el cuaderno de apelación al Superior en Grado quien dispondrá la revocación o anulación de la sentencia.

OTROSI: No acompaño tasa judicial de apelación, al estar eximido de ello por la naturaleza de la presente litis.


Francisco Gómez Valdez
ABOGADO
C.A.L. 8/15
C.A.C. 1932

Lima, 4 de octubre del 2011


RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ
DNI: 05281449



ANEXO 20

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS**

Señoras:

CHUMPITAZ RIVERA

URREGO CHUQUIHUANGA

ZÚÑIGA HERRERA

Lima, 02 de marzo de 2012.-

VISTOS: En audiencia pública, sin el informe oral solicitado e interviniendo como ponente la Señora Juez Superior Urrego Chuquihuanga.

ASUNTO:

Viene en revisión en esta instancia el **Auto (Resolución N° 36)** emitido en la Audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, cuya acta obra de folios 449 a 451, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada, en mérito a la apelación interpuesta por la demandada, conforme a escrito de folios 453 a 456; y la **Sentencia N° 186-2011** de fecha 14 de setiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación en el extremo de nulidad de despido, en mérito a la apelación interpuesta por la demandante, de folios 562 a 573.

EXPRESIÓN DE AGRAVIOS:




En cuanto al **Auto (Resolución N° 36)**, la demandada sostiene como agravio, que:

Si bien el actor ha citado una de las causales del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito es abiertamente confuso y contradictorio, evidenciando que la referencia a la citada norma no cuenta con sustento alguno.

Respecto a la **Sentencia**, el demandante señala como agravio, que:

- 1) La sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206-2005-PA/TC, sin embargo este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada; por ende, ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° inciso 6 y 13 de la Constitución.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS**

- 
- 
- 
- 2) Las normas legales no son estáticas, esto es, que si el artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR describió las conocidas causales de nulidad de despido, que se enumeran en la sentencia, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en la sentencia y, sobre todo por las sentencias normativas.
 - 3) Es inexacto considerar a la luz del fundamento 38 de la sentencia del caso Bayión, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión primera de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.
 - 4) El Juzgado indica que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19-02-2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplado en el inciso a) del artículo 25° del TUO-LP-CL-728; sin embargo, se puede apreciar una inadecuada apreciación de los medios probatorios, toda vez que no ha analizado que existe una carta de renuncia por la que se extinguió el contrato de trabajo, luego de verificar los cargos de la carta de preaviso. En este sentido, se debe tener en cuenta que por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar queda evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.
 - 5) Era al empleador a quien correspondía demostrar las razones del despido; no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR. Así, el despido al no haber sido probado de un lado; y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.
 - 6) De los medios probatorios obrante en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse su despido en hechos inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.

FUNDAMENTOS:

PRIMERO: De conformidad con el Principio Dispositivo "...el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por [(...) las partes] a través de los recursos que les franquea la ley"¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la

¹ Casación N° 2935-98 Apurímac, Sala Civil de la Corte Suprema, 26 abr. 1998.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS

apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación..."²(el resaltado es agregado). Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de las resoluciones recurridas y a absolver sólo los agravios que contienen los escritos de su propósito.

SEGUNDO: A efectos de resolver el agravio formulado por la demandada respecto al Auto (Resolución N° 36) que declara Infundada el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado. Es necesario, precisar que mediante Resolución N° 23, obrante a folios 311, se le requirió al actor para que cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra sustentada la demanda. Al respecto mediante escrito de folios 313 a 322, el actor considera que ha sido objeto de despido incausado, por lo que solicita su reposición. Asimismo, mediante escrito de folios 325 a 329, señala como petitorio: declarar la nulidad del despido por discriminación contemplado en el inciso d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR; y despido incausado o ad nutum. Siendo ello así, se aprecia que el actor ha dado cumplimiento al requerimiento efectuado por el Juez; por lo que no resulta amparable el agravio expuesto, debiendo confirmarse lo resuelto en la resolución materia de apelación.

TERCERO: En cuanto a la Sentencia, es necesario precisar que de conformidad con lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o de terceros, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

CUARTO: En cuanto al primer, segundo y tercer agravio, es preciso señalar que la Constitución Política de 1993 en su artículo 27 prevé que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha regulado legislativamente la protección del trabajador contra un acto de despido ya sea motivado o inmotivado (arbitrario), estableciendo para ello dos tipos de reparación, una de ellas es la "restitutoria" que se materializa con la "reposición" del

² LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica. Tomo II. Pág. 176.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS

trabajador en su puesto de trabajo, y la otra es "resarcitoria" que se materializa en una "indemnización por el despido".

QUINTO: La reparación restitutoria procede cuando el despido del trabajador obedece a una causa o motivo que lesiona derechos de contenido constitucional, es por ello, que la reparación contra éste despido motivado, calificado como nulo, es la reposición del trabajador, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el cual además, encuentra sustento en alguno de los supuestos establecido en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: "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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia/ de causa justa para despedir" (sic). Asimismo, es necesario indicar que a las causales antes citadas debe agregarse las dispuestas por la Ley N° 26626 referido al despido por ser portador del VIH-Sida y la Ley N° 27050 referida al despido del trabajador por razón de discapacidad.

SEXTO: La reparación indemnizatoria o resarcitoria procede cuando existe un despido pero éste no tiene motivación, es decir, cuando no se expresa causa o si es expresada no puede ser demostrada en juicio, de ahí la arbitrariedad de éste y la reparación establecida por ley^t consiste en una indemnización pecuniaria que equivale a una remuneración y media por cada año de servicios, según lo dispone el artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

SÉPTIMO: Por otro lado, cabe precisar que teniendo en cuenta la urgencia de los derechos involucrados y por haberse producido una lesión de derechos constitucionales (de acuerdo al criterio adoptado en la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente número 206-2005-PA/TC, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, Caso: César Antonio Baylón Flores con la Empresa Prestadora de Servicios - EMAPA Huacho Sociedad Anónima) el proceso de amparo también resulta procedente para solicitar una protección de carácter restitutorio (readmisión en el empleo), el cual no sólo se limita a los supuestos de

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS**

nulidad de despido contenidos en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino también cuando se invoca un "Despido Incausado o Fraudulento", lo que garantiza al trabajador afectado la consagración de una tutela plenamente restitutoria que permite reponer el goce íntegro y el ejercicio pleno de su derecho constitucionalmente protegido, esto es, el derecho al trabajo; por tanto, la opción respecto a la tutela restitutoria o la tutela resarcitoria es un derecho que ejerce el trabajador despedido y lo expresa en el proceso judicial optado.

OCTAVO: En el caso materia de revisión, conforme al escrito de fecha 02 de diciembre de 2009, obrante de folios 313 a 322, y del escrito de fecha 29 de enero de 2010, corriente de folios 325 a 329, el actor pretende una protección restitutoria buscada dentro de un proceso de nulidad de despido tramitado en la vía ordinaria laboral, alegando que fue objeto de un despido incausado; sin embargo esta posibilidad se ve afectada por el estatuto que rige a la judicatura ordinaria laboral en materia de despido ilegal pues conforme se ha expuesto las normas laborales solo otorgan la protección restitutoria en los supuestos de despido nulo previstos *numerus clausus* en el artículo 29° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la Ley N° 26626 referido al despido por ser portador del VIH-Sida y la Ley N° 27050 referida al despido del trabajador por razón de discapacidad. Por lo que en virtud de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional con carácter vinculante, es *"el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para examinar, entre otros supuestos, los casos de despidos fraudulentos, lo cual ha sido alegado por el demandante. Asimismo, en el precedente vinculante mencionado ha señalado que el amparo es procedente para evaluar los despidos incausados y nulos."* Criterio que ha sido establecido en pronunciamientos recientes emitidos por el Tribunal Constitucional (Sentencia N°s 03093-2011-AA, 00440-2011-AA y 03612-2011-AA).

NOVENO: Este criterio, refuerza la posición de que con excepción de los supuestos de despido nulo y lo dispuesto en las Leyes N°s 26626 y 27050 en la vía ordinaria laboral no resulta posible tramitar las acciones impugnatorias de despido incausado, en virtud del principio de la legalidad de la competencia e igualmente no podría estimarse una demanda de esta naturaleza por no existir un sustento legal en la norma sustantiva laboral que lo respalde. Por lo que este Colegiado considera que al no encontrarse este extremo de la demanda motivada en alguna de las causales contenidas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos encontramos frente a una demanda

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS

improcedente. Siendo ello así, los agravios esbozados no resultan amparables, por lo que debe confirmarse lo resuelto por el Juez en este extremo.

DÉCIMO: Respecto al cuarto y quinto agravios, es necesario precisar que el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, establece que, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo; y, 3. Al empleador la causa del despido, **al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto.**

DÉCIMO PRIMERO: En el caso materia de revisión, el demandante ha señalado que la nulidad de despido invocada encuentra sustento en el supuesto establecido en el artículo 29° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: "*Es nulo el despido que tenga por motivo: La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.*" Así, sustenta dicha causal en lo siguiente: "*que por hechos graves cometidos con su ex compañero el Señor Gil Pezo Chávez se les envió a ambos cartas de preaviso de despido y que al Señor Pezo se le envió carta de despido, lo que originó que el señor interponga una acción judicial (...) el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo (...) lo cual tiene que ver con justificación legal de la presente, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso -soy agnóstico-."*

DÉCIMO SEGUNDO: El derecho-principio genérico de igualdad ante la ley y la prohibición de toda clase de discriminación tiene su especificidad en materia religiosa en el derecho-principio de no discriminación o de igualdad religiosa, reconocido en el artículo 2°, inciso 2, de la Constitución. Conforme a esta norma: "Toda persona tiene derecho: (...) A la igualdad ante la ley. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole" (énfasis agregado).

DÉCIMO TERCERO: Al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado, que el "principio de no discriminación (en materia religiosa) establece la proscripción de un trato que excluya, restrinja o separe, menoscabando la dignidad de la persona e impidiendo el pleno goce de los derechos fundamentales. Éste es aplicable a la diferenciación no justificable en el ámbito laboral, educativo, etc., o al desempeño de cargos o funciones de naturaleza pública que

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS

estén condicionados a la adhesión o no adhesión a una filiación religiosa" (Exp. N° 3283-2003-AA/TC, fundamento 19).

DÉCIMO CUARTO: La igualdad debe entenderse como derecho y como principio constitucional. La igualdad como derecho fundamental está reconocida en el citado artículo 2°, inciso 2, de la Constitución. Según el Máximo Intérprete de la Constitución "contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación" (Exp. N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 59). Igualdad, entonces, no significa uniformidad. Por ello, a efectos de determinar si en un caso concreto se está frente a una quiebra del *derecho-principio de no discriminación o de igualdad religiosa*, habrá que, en primer término, determinar si se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o si se trata de un trato desigual arbitrario e injustificado y, por tanto, discriminatorio.

DÉCIMO QUINTO: Que, estando a los fundamentos fácticos señalados por el actor, dichos argumentos no se condicen con la causal de nulidad de despido alegada. En este sentido, es necesario tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 4587-2004-AA/TC, en la que prescribe que "(...) para plantear un supuesto de *tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas*, es preciso que se proponga un *tertium comparationis válido*, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen." Así, en el caso de autos, el actor no ha aportado al proceso medio probatorio que acredite el Señor Gil Pezo Chávez profesaba una creencia diferente. Más aún, si el ex trabajador mencionado también fue objeto de despido, por lo que lo señalado por el actor no permite apreciar el trato desigual alegado. En consecuencia, esta Sala Superior determina que al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en el inciso d) en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este agravio deviene en infundado, por lo que corresponde confirmarse lo resuelto por el Juez en la sentencia apelada.

DÉCIMO SEXTO: En cuanto al sexto agravio, referido a que el actor señala que ha sido objeto de un despido fraudulento, es necesario señalar, en primer lugar, que el actor

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL
EXPEDIENTE N° 10477-11/AyS**

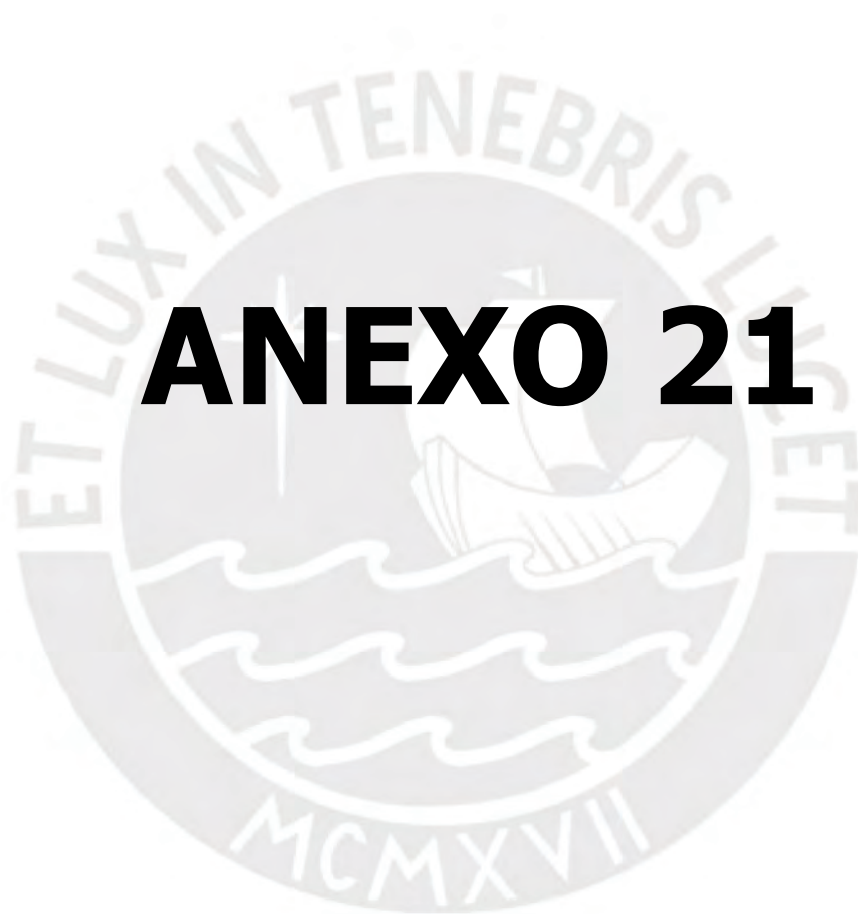
mediante escrito de folios 325 a 329, cumpliendo el requerimiento efectuado mediante Resolución N° 24, señala que su petitorio consiste en: *"declarar la nulidad del despido por discriminación contemplado en el inciso d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR; y despido incausado o ad nutum."* (folios 327, parte pertinente). De lo que se aprecia que no es objeto del presente proceso emitir pronunciamiento sobre despido fraudulento, toda vez que este no ha sido parte del petitorio solicitado. No obstante ello, los jueces laborales no pueden admitir una demanda de impugnación de despido fraudulento, pues se estaría colisionando con lo resuelto por el propio Tribunal Constitucional en el décimo séptimo fundamento de la STC 0205-2006-PA/TC en el que ha precisado con carácter de precedente vinculante que *"(...) la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes: a) Impugnación de despido (sin reposición). (...)"* Criterio que se ha mantenido en sentencias emitidas recientemente, como es el caso de la recaída en el Expediente N° 00440-2011-AA, en cuyo fundamento tercero señala que *"Sobre el particular, debe recordarse que en la STC 0206-2005-PA/TC, este Tribunal ha precisado, con carácter vinculante, que el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para examinar, entre otros supuestos, los casos de despidos fraudulentos, lo cual ha sido alegado por el demandante."* (Lo resaltado es agregado). Por lo que este agravio merece desestimarse

Por estos fundamentos:

CONFIRMARON el Auto (Resolución N° 36) emitido en la Audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, cuya acta obra de folios 449 a 451, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada; y, **CONFIRMARON** la Sentencia N° 186-2011 de fecha 14 de setiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación en el extremo de nulidad de despido, con lo demás que contiene; en los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**; y los devolvieron al Décimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima.-



JUDER JUDICIAL
YNA YSABEL LLAJA ESPINOZA
Secretaría
Tribunal Sala Laboral



ANEXO 21



Expediente: N° 183417-2007-0139
 Especialista: Dra. Llaja
 Cuaderno Principal
 Escrito No. 3
 Sumilla: Casación

SEÑOR PRESIDENTE DE LA 2ª SALA LABORAL DE LIMA:

ROJAS RODRIGUEZ Rafael, en los segudos contra **PLUS PETROL NORTE S.A.**, sobre **NULIDAD DE DESPIDO INCAUSADO**, a Ud. Respetuosamente dice:

I. PETITORIO

Formulo **RECURSO DE CASACIÓN** contra la sentencia expedida en revisión por su Sala, de fecha 02-03-2012, notificada el 20-04-2012, debiéndose:

- A. Conforme al artículo 56°, inciso b) de la Ley N° 27021 **REVOCAR** en forma total las sentencias recurridas, dictando la nulidad del despido, debido a la interpretación errónea hecha del art. 29°, inc. d) del D.S. 003-97-TR; o,
- B. Supletoriamente, conforme al inc. 3 del art. 386° del CPC, disponer la **NULIDAD** de lo actuado hasta la diligencia única de conciliación y actuación de pruebas para que el juez a quo señale como pretensión a tramitar el solicitado despido incausado, porque se ha atentado contra el debido proceso, en base a los siguientes fundamentos:

II. FUNDAMENTOS DE MI PEDIDO:

A. FINALIDAD DEL RECURSO:

El presente recurso pretende aplicar:

- La correcta y escrupulosa interpretación una norma material administrada para el caso: inc. d) del art. 29° del D.S. 003-97-TR y que ha incidido para brindar una sentencia en contra de su espíritu; por ende, el correctivo que habrá de hacer la Suprema Jurisdicción para que se imponga con la

corrección del caso la letra de la norma legal que motivan el presente recurso extraordinario.

El debido proceso al caso *sub materia*, de modo que las resoluciones que emanan del Tribunal Constitucional con carácter vinculante, tal la del Exp. N° 0206-2005-PA-TC, sean acatadas por los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía, para respetar la reclamada predecibilidad que exige el proceso laboral moderno; por ende, se anulen los actuados hasta el momento en que se produjo el vicio procesal: la audiencia única, instante en que deberá señalarse como punto controvertido específico a tratar, el despido incausado.

B. PROCEDENCIA

EL presente recurso es procedente ya que cumple los dos presupuestos exigidos por ley:

- a) Se trata de un recurso planteado contra una sentencia revisada por su Despacho que ha resuelto en forma definitiva un conflicto jurídico.
- b) La cuantía para interponerlo no es de obligatorio acatamiento por tratarse de una acción de nulidad de despido.

C. CAUSALES EN QUE APOYO ESTE RECURSO

a. **PRIMER MOTIVO:** La letra del inc. b) del Art. 36 de la L. No. 27021 de 22/12/1998 que posibilita plantear este recurso contra la "interpretación errónea de una norma de derecho material", a saber, el Art. 29°, d, del D.S. 003-97-TR que dispone como despido nulo aquél que proviene de un acto discriminatorio, a la sazón, mi agnosticismo religioso, agravado por el uso de una carta de renuncia falsa, cuando a otro colega de trabajo con el que supuestamente cometimos la misma falta se le remitió la carta de despido, luego de que ambos recibiéramos la carta de preaviso de despido y respondida en el término de ley. Hay, pues, en este actuar evidente discriminación a cernir.

b. **SEGUNDO MOTIVO:** El debido proceso previsto por el inc. 3 del art. 386° del CPC, ya que en aplicación del Expediente Constitucional N° 0206-2005-PA-TC, frente al despido incausado del que fui objeto, solicité en esta

sede el amparo para reparar aquí el agravio cometido por la demandada, puesto que el fundamento N° 7 de esta sentencia amplía las causales de nulidad del despido proponiendo las del despido incausado y el fraudulento; y el N° 8 inquiera que en los procesos en los que se ventilen las ampliadas causales de despido sin causa o fraudulentos, si existen medios probatorios a tratar será la vía ordinaria laboral la encargada de su trámite. Es así que no obstante mi decidida posición para que el trámite se ventile del modo propuesto; que he acompañado en autos la sentencia de la Casación N° 613-2008, Arequipa del 19 JUN 2009, en los seguidos por José Wilfredo Alberto López Concha c/ SEDAPAR, adhiriendo la Casación N° 1036-2010, Huaura, del 12 NOV 2010, en los seguidos por Elena Juana Shorposhi vda. de Díaz c/ Empresa Agroindustrial Paramonga S.A. que dan cuenta que mi pedido es acorde con lo nomado por la sentencia del Exp. N° 0206-2005-PA/TC, simplemente su Despacho como el juez a quo se han negado a tramitar mi pretensión como nulidad de despido incausado, alegando ambas instancias que esta causa de nulidad de despido no está contemplada en el art. 29° del D.S. 003-87-TR, desoyendo así la letra de una sentencia constitucional y también suprema que precisan lo contrario de lo expresado en el QUINTO, SEPTIMO, OCTAVO y UNDÉCIMO CONSIDERANDOS de su sentencia. En fin, en su NOVENO CONSIDERANDO indica que "...en la vía ordinaria laboral no es posible tramitar las acciones impugnatorias de despido incausado, en virtud del principio de la legalidad de la competencia e igualmente no podría estimarse una demanda de esta naturaleza por no existir un sustento legal en la norma sustantiva laboral que la respalde". De esta manera, la pretensión planteada en mi escrito de demanda y en su adecuación signadas con los escritos N° 013, del 02 DIC 2009 y 29 ENE 2010, relativas al pedido de nulidad del despido incausado han sido entabadas por su Despacho, cuando lo que debían ejercitar era dar trámite al mismo y resolver lo que correspondía sobre el fondo del asunto, más cuando el punto controvertido a cernir era "Determinar si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación del despido presentado por el accionante".

D. REQUISITOS DE FORMA

El presente recurso lo estoy presentando ante su digna Sala que es la que ha sentenciado y no he dejado consentir la sentencia de primera instancia. Finalmente interpongo este recurso dentro del plazo legal y no adoso el pago del arancel judicial por estar exonerado.

E. REQUISITOS DE FONDO

a. BREVE RESEÑA DE LO RECLAMADO

1°. Presenté esta acción de nulidad de despido incausado porque el 05 MAR 2007 se me impidió abordar el avión que me llevaría al área de producción, base Pavayacu, lote 8, región Loreto que es donde laboraba, luego que en la lista del movimiento del personal del 06 FEB 2007 ya figuraba mi nombre en la relación de ex trabajadores de la demandada. Al verificar la Policía Nacional y las Autoridades de Trabajo las razones de mi cese me encontré con que existía, conforme a la demandada, una carta de renuncia del 20 FEB 2007.

2°. El mismo 20 FEB 2007 recibí una carta de preaviso de despido que el 23 ENE 2007 mereció una carta de reconsideración de mi parte, aceptada por la demandada el 31 ENE 2007, acordándome descanso vacacional a partir del 01 FEB 2007 al 02 MAR 2007. Finalmente, ese mismo 23 ENE 2007 absolví los cargos contenidos en la carta de preaviso.

3°. En autos existen dos cartas falsas de renuncias: del 20 FEB 2006 y 2007. Este solo hecho determina aquí y en cualquier parte del mundo se verifique la autenticidad y situación de las dos cartas de "renuncia". A la demandada se le exigió y multó repetidas veces para que acompañe la carta original de la fotocopia legalizada por el notario Dr. Alfredo Paino Scarpatti -carta del 2007-. Jamás la presentó.

4°. No renuncié al trabajo y la carta de preaviso de despido no culminó su secuela regular que es el despido; por lo tanto, si no existió renuncia ni despido y se me impidió abordar el avión que me llevaba a mi centro de trabajo, lo que ha existido ha sido un despido incausado.

5°. Por lo antes mencionado y teniendo a la mano la sentencia del Exp. N° 0206-2005-PA/TC, solicité porque habían hechos por probar -tal los expresados en el punto 3° de este recurso- la tutela jurisdiccional laboral ordinaria que no me fue concedida por su Sala, lamentablemente.

b. SOBRE EL PRIMER MOTIVO: "INTERPRETACIÓN ERRÓNEA" DEL ARTÍCULO 29°, b) DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

6° El 20 FEB 2007 Gil Pezo y el actor recibimos sendas cartas de preaviso de despido por haber cometido exactamente la misma falta grave: permitir la navegación de un grupo de servidores en embarcaciones no aptas para transportar pasajeros. Ambas cartas recibieron las respuestas del caso; sin embargo mientras al Sr. Gil Pezo se le despidió, al actor se urdió con la ayuda de un mal notario la existencia de una renuncia al trabajo, cuando en verdad el motivo de mi separación era por mis creencias religiosas adversas. Había que analizar entonces qué clase de discriminación había sido empleada al caso.

7° Su Despacho en el UNDÉCIMO CONSIDERANDO y ss se detiene a analizar la causal del despido contemplado por el art. 29, d) del D.S. 003-97-TR, teniendo por argumentos: i) el empleo de una carta de renuncia con la que se extingue el contrato de trabajo no constituye acto de discriminación, aún cuando en forma paralela se hubiera enviado otra a otro servidor por los mismos hechos, previo envío de la carta de preaviso de despido; ii) que el Tribunal Constitucional ha señalado que la discriminación religiosa tiene sustento cuando se excluye, restringe, separa, menoscaba la dignidad de la persona impidiendo el pleno goce del derecho fundamental precisado; iii) la igualdad es trato igual entre iguales y desigual entre desiguales; iv) corresponde realizar un test de comparación para arribar al estado discriminatorio. Desde esta perspectiva, ha empleado en su análisis la discriminación directa; cuando en realidad debió ser la indirecta la que debió analizar.

7.1. Cuando un empleador despide a un servidor apoyado en la discriminación nunca dirá de manera directa en la carta de despido que ese es el motivo del cese, y empleando los medios probatorios correspondientes (discriminación directa); pues utilizará el encubrimiento, el ardid y hasta la falsedad, ya que lo buscado es un acto vil; por eso, cualquier maquinación, resquicio, malas artes, etc. serán empleadas con tal de lograr el propósito a obtener (discriminación indirecta). Por eso, para el presente caso, no era necesario utilizar ningún test, proporcionar medios probatorios del acto discriminatorio ocasionante de mi

despido o acreditar el menoscabo de mi dignidad debido a la implementada discriminación, ya que la emplazada acudiendo a un mal notario ha dado fe a mi "renuncia", hallando con ella un acto irrefragable y con la restricción de nada expresar en su contra por ser un acto *ad solemnitatem*. Sin embargo, por más que el documento inspire fe plena, no hay una ~~serie de cartas de renuncia sobre el lapso~~; y varía una de la otra con un año de diferencia: 20 FEB 2006 y 2007. La última lleva legalizada mi firma por el notario Alfredo Palmo Scarpatti, habiendo pagado la factura por esa legalización el estudio jurídico Rubio, Norman, Leguía & Asociados como "legaliza firma con contenido patrimonial", estudio jurídico que solo defiende empresas, una de ellas la interna demandada, y al que por cierto jamás puse mis pies. Entonces, se trataba de establecer si era a través de la discriminación directa o indirecta que su Despacho iba a emitir el debate y solución de este proceso. De lo que se tiene claro por el desarrollo de sus considerandos es, que, su Despacho se ha inclinado por emplear para el caso la discriminación directa por las exigencias probatorias antes enumeradas, cuando a todas luces lo empleado por la parte contraria es el otro tipo de discriminación, a saber, la indirecta.

7.2. Al recibir con el Sr. Gil Pezo la carta de preaviso del 20 FEB 2007; ambos las absolvimos; pero antes, el 23 FEB 2007, presenté contra la carta de preaviso un recurso de reconsideración, aceptado, al acordármeme un mes de vacaciones a partir del 01 MAR 2007; al Sr. Gil Pezo se le despidió; al recurrente se urdió la renuncia referida para lograr mi cese, de modo que ninguna posibilidad material de reclamo, reparación, ni restitución de ningún derecho pudiera ser posible para mi parte. ¿Por qué motivo al Sr. Gil Pezo se le permitió ejercer su derecho de defensa por el despido enrostrado; no así al recurrente, al que se le aplicó la "muerte súbita" empleando la carta de "renuncia" indicada? Es aquí donde radica sin la menor duda la alegada discriminación, ya que si para la empresa el oficio religioso profesado de mi lado era de su agrado, seguramente que su actuar hubiera sido el mismo empleado para apartar al Sr. Gil Pezo; esto es, me hubiera despedido, dado que ambos habíamos cometido la misma falta por la que se remitió la carta de preaviso de despido. La resolución del contrato de ambos servidores se amparó en variables distintas: la renuncia y el despido respectivamente.

7.3. La igualdad que reclamo, antítesis de la discriminación acaecida, se

sustenta en que si dos trabajadores cometieron la misma falta grave, que a ambos se les remitió una carta de preaviso de despido, respondida por éstos, luego no puede ocurrir por arte de biribirloque que uno termine con una carta de renuncia fraguada para sustentar el cese al trabajo –caso mío–; mientras que al otro se le remitió la carta de despido, propiamente –caso del Sr. Gil Pezo-. Por consiguiente, lo verificado hasta aquí no necesita del test de comparación de la lesionada dignidad de la persona o del menoscabo para no ejercer credo religioso alguno como lo precisa su sentencia, ya que esta discriminación empleada es la indirecta y no la directa, elegida por su Sala para resolver la litis. Su Despacho al exigir a mi parte la comprobación de la discriminación alegada actúa como si nos halláramos ante un escenario en el que el empleador de manera directa decidió discriminar a su dependiente. La demandada como se ha mencionado, aprovechó el instante para asestar su maléfico proceder prefabricando dolosamente un documento con el cual “demostró” que no había más que una “renuncia” de por medio, cuando realmente lo que se discutía entonces era la eficacia de la carta de preaviso de despido y que luego determinó el despido del Sr. Gil Pezo; no así al actor. Su Despacho en vez de analizar la discriminación indirecta optó erróneamente por la directa, al solicitar medios probatorios que, al no haber sido entregados, ha declarado sin más improcedente mi demanda.

7.4. La renuncia de otro lado es un acto causal. Así lo precisa el art. 16º, inc. b) del D.S. N° 003-97-TR, es decir, se trata de un acto querido, anhelado, libre de vicio, con el cual el trabajador opta por apartarse de su trabajo. La carta de renuncia del 2007 tiene a su costado otra que es de un año anterior, la del 2006; ambas obran en autos y ambas son falsas. La demandada no ha logrado acreditar el porqué de ambos instrumentos. Mas, se negó acompañar el documento original fotocopiado y legalizado, pese a los requerimientos hechos en sede judicial; por consiguiente, quedaron más dudas que certezas acerca de la señalada renuncia. En conclusión, la tesis de la renuncia NO fue acreditada en autos; por consiguiente, si la razón de la extinción de mi contrato de trabajo que según la demandada fue esa, y con fe notarial acuñada, queda libre la presunción no solo de la duda que me favorece; sino que recobra brillos la tesis de la discriminación indirecta planteada como pretensión a resolver.

7.5. El credo religioso, seguidamente, es el impulso humano que nos lleva a

creer en aquello que la religiosidad ha impuesto a través de los milenios; pero esa misma libertad es la que el ser humano tiene para simplemente no creer en ella. Quien piensa de esta última manera en muchos lugares es alguien "peligroso", es en el "que no se puede creer", aquél que tiene pensamientos "raros", etc., por eso, se presentan "alergias" difíciles de remontar, ya que las creencias religiosas están muy arraigadas en los sentimientos de las colectividades, resultando diferente por ese hecho, aquél que esté fuera de esa nomenclatura. El proyecto de no creencia no tiene aceptación en el medio; sin embargo, ese modo de entender la no religiosidad tiene exactamente el mismo peso que el confesional. Su Despacho me exige la demostración objetiva de esa no creencia, es decir, un imposible jurídico, ya que son solo los indicios que lo brindan. No haber demostrado la demandada que he "renunciado" es ya un indicio para amparar mi argumento sobre el tema discriminatorio. No es, pues, que la demandada me ha impedido ni soslayado mis creencias religiosas, ya que he trabajado en la enmarañada selva del Perú; en la "tierra de nadie"; por consiguiente, lo que su Presidencia aspira obtener como medios probatorios solo podría presentarse en quien labora probablemente en la ciudad; o que el despido sea motivado por una discriminación directa; que no es el caso. Lo ocurrido, que es, el "sembrado" de una carta de renuncia con firma notarial legalizada; no es pues la discriminación directa sino la indirecta la habida.

7.6. Su Despacho de todas las variables de discriminación que existen se ha detenido a solo escudriñar la directa, al exigir a mi parte demostrar el acto discriminatorio directo. Su análisis es sesgado; por eso, ha llegado a la conclusión simplista de que no ha habido discriminación en esta litis por su no acreditación, interpretación de la ley errónea, por lo siguiente:

7.6.1. Cuando la ley sanciona "los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma" emplea las Leyes N° 26772 del 17/04/1997, modificada por la N° 27270 del 29/05/2000 y el D.S. N 002-98-TR del 01/02/1998 que regulan lo atinente a los actos de discriminación para acceder a un empleo; sobre la discriminación por discapacidad tenemos la Ley N° 27050 del 06/01/1999 y D.S. N° 003-2000-PROMUDE del 05/04/2000; y, por el VIH SIDA la Ley N 26626 del 20/06/1996, D.S. N 004-97-SA del 18/06/1997 y R.M. N° 376-2008-TR del 30/11/2008. Todas ellas por ser objetivas caen dentro

del ambiente de las denominadas discriminaciones directas. No existe de otro lado, norma específica para acreditar los actos discriminatorios indirectos: la dignidad humana, religión y demás. Esto hace sugerir el tino en la evaluación del tema con argumentos jurídicos mayores, ya que si la ley no los contempla; es obra de la jurisprudencia hacerlo.

7.6.2. La discriminación laboral se presenta cotidianamente en el reclutamiento de la mano de obra, durante la ejecución del contrato de trabajo y con bastante asiduidad para extinguir contratos de trabajo; por eso, su condensación en el art. 29° inc. d) del TUO-LP-CL-728, considerado como causal de nulidad del despido. La discriminación la define el art. 2° de la ley N° 27270 como "...la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica o profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole". Y es que en los asuntos laborales la desigualdad del empleador y del trabajador es objetiva; por eso, el Derecho del Trabajo que conoce el tema acude a favorecer a este último a fin de menguar o hacer desaparecer dicha desigualdad. El TC ha brindado una enorme contribución jurídica al asunto en las sentencias de los Exps. N°s 7289-2005-PA/TC -caso Princeton Dover Corporation Sucursal Lima-Perú c/ Tribunal Fiscal- exponiendo que "nadie puede ser objeto de tratamientos diferenciados que carezcan de base objetiva y no sean razonables" (*idem.*, Exp. 1279-2002-AA/TC -caso Instituto Superior Tecnológico no Estatal Peruano de Sistema (SISE) c/ Indecopi, disponiendo que "el derecho de igualdad...ha de aplicarse por igual a cuantos se encuentren en una misma situación, quedando proscritas, por tanto, diferenciaciones basadas en condiciones personales o sociales de sus destinatarios, salvo que estas se encuentren estipuladas en la misma norma". En la sentencia del Exp. N° 0016-2002-AI/TC ha sentado que "ningún particular puede ser discriminado o tratado diferenciadamente por los órganos -judiciales o administrativos- llamados a aplicar las leyes". En fin, el TC ha definido la discriminación como "el trato diferenciado que imposibilita su acceso a oportunidades esenciales a las que otros, en la misma condición tienen derecho" (Exp. N° 0090-2004-AA/TC, en los seguidos por Juan Carlos Callegari Herazo c/ Ministerio de Defensa). Asimismo, en la Sen. Exp. N°

00649-2002-AA/TC, f., N° 6, ha afirmado que "la igualdad ante la ley es un principio constitucional a la vez que un derecho subjetivo que garantiza el trato igual de los iguales y el desigual de los desiguales". (En esta misma dirección se tiene la Sen. del Exp. N° 00649-2002-AA/TC, f., N° 4). El principio de igualdad entonces, es preeminentemente un derecho perteneciente al individuo, y por ser un derecho fundamental puede hacerlo valer incluso en los asuntos vinculados con su religiosidad, existiendo sobre la objeción de conciencia religiosa lo dictado en el Exp. N° 0895-2001-AA/TC, Lambayeque, del 19/08/2002, en los seguidos por Ludó Daniel Rosado Adanaque c/ Essalud-Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Si se observa bien, la jurisprudencia es activa en el dominio del enjuiciamiento de la discriminación directa; nó así de la indirecta, acaso por ser de difícil discernimiento.

7.6.3. Así definida la discriminación se tiene que existe la relativa con: a) la *igualdad de trato* según la cual ni el Estado como tampoco los particulares pueden generar una diferenciación no razonable y por ende arbitraria dentro de las relaciones laborales; b) la de *igualdad ante la ley*, que obliga al Estado en su quehacer la asuma tanto al momento de legislar como al administrar justicia; las que sirven para *resguardar la igualdad de oportunidades laborales* (art. 22 de la Constitución); c) la que tiene que ver con la discriminación inversa, pues ve la *situación del trato desigual* dentro de la premisa de que la diferenciación a hacer sea admisible por sucesos especiales y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un tipo y no de otro; d) y e) la *discriminación por acción directa e indirecta del empleador*. Como se ve, su Despacho al exigirme acreditar la reclamada discriminación se ha detenido en el análisis errado de entender que existe una sola forma de discriminación, la de acción directa, esto es, aquella que el empleador la emplea sin tapujos. En esta vertiente el empleador no esconde sus verdaderas intenciones discriminatorias, siendo fácil verificarlas, ya que los medios probatorios están allí, por la desafiante manera que aquél tiene de entender las cosas. Acreditó de esta manera, que el capítulo de la discriminación es amplio, y cada una de ellas posee sus propias particularidades de donde pues, no pueden ser vistas con el mismo prisma; o sea, del modo realizado por su Despacho. De esta forma, su Sala ha confundido en su análisis la discriminación directa de la indirecta.

7.6.4. Es, pues, la discriminación indirecta la que se ha producido en el presente caso, a saber, la más usada al mismo tiempo que la más difícil de demostrar, ya que el empleador ejerce una decisión basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa, revestida con la apariencia de que lo hecho está en armonía con la legalidad. En otros casos, es el actuar "neutro" "inocente" o de "buena fe" que se exterioriza brindando ventajas particulares a algunos en contra de lo que trata verdaderamente de discriminar. Este acto casi siempre es enmascarado, llevado a cabo a través de motivaciones que nos pueden llevar a dudar sobre las verdaderas intenciones del empleador. Para que la discriminación se presente tiene que advertirse la situación que permita establecer que ante dos hechos de naturaleza igual realizado por dos o más personas con igualdad de eficiencia, se tiene luego que por la discriminación empleada un acto es diferente del otro: sus consecuencias son adversas. El presente caso se enfla en esa dirección, con el agravante de que además del sigilo empleado para tamizar el acto de mi supuesta renuncia, ha habido mala fe, *dolus malus* y un atentado contra las buenas costumbres, ya que se ha legalizado mi firma empleando un documento en el que ésta no estaba signaturada; la participación de un estudio jurídico que brinda servicios profesionales a la demandada es quien paga el servicio notarial en diemes; en fin, un notario público que es signo de dar fe a los actos *inter privados* se presta para ejercer el sucio servicio de expresar como solemne un acto vedado por la ley como delito contra la fe pública, certificando la autenticidad de mi firma y que estuve en su oficio notarial para realizar lo anterior, cuando todo esto es falso. Ha habido pues, *animus nocendi* en la demandada para lograr el propósito de mi cese, ya que al final se ha generado un efecto desfavorable o lesivo en mi contra, al quedar sin empleo, sin indemnización por su pérdida, mi autoestima está destruida, desde el 2007 a la fecha no encuentro empleo, etc. Así, el acto de discriminación está además preñado de ilegalidad, pues la demandada con sus actos ha afectado el principio de legalidad consagrado en el art. V del T.P. del C.C. que precisa que los actos no pueden afectar el orden público y el respeto de la moral como elementos generales del ordenamiento legal general. Este orden público propio del Derecho común protege las relaciones individuales de trabajo que origina, siendo los juzgadores los llamados a verificar dichas relaciones, de modo que no existan actos atentatorios contra la moral o las

buenas costumbres o el orden público, porque la actividad judicial también es deontológica por la propia naturaleza de la función judicial, por lo tanto, no puede ser tratado ese orden público en base a una apreciación arbitraria, caprichosa, completamente subjetiva, personalísima. El juez aquí es un intérprete del sentir y del apreciar general de las personas sobre la moral social reinante, debiendo proceder como procedería un hombre con un sensato y natural criterio de persona de bien. Siempre resulta posible hacer la discriminación entre lo lícito y lo ilícito, lo moral o lo inmoral, para poder pronunciar la nulidad del pacto que atente contra lo primero (León Barandiarán). Así enunciado el principio de la función jurisdiccional, agreguemos que los particulares al no poder derogar *motu proprio* la ley cuando deban concluir o extinguir sus acuerdos, tendrán que sujetarse a respetarla, de la misma manera que tendrán que hacerlo en tomo a la moral y las buenas costumbres, so pena de nulidad. Por consiguiente, el ente juzgador será quien determinará, luego de analizar cualquier acto jurídico, si se ha trasgredido el orden público y/o las buenas costumbres para, acto seguido, reparar jurisdiccionalmente el agravio cometido de manera parcial o total. Es curioso que su Despacho sobre este particular se haya mantenido silente.

7.8.5. De otro lado, el método comparativo determina la existencia de la discriminación. En efecto, la importancia del juicio comparativo es innegable y se ha revelado en el tiempo como presupuesto implícitamente conexo al principio de no discriminación: se manifiesta como la exigencia que el acto o comportamiento atribuido genera particulares ventajas o desventajas a dos o más circunscritos de sujetos, no sólo justificado por sí mismo, sino justificado por la evaluación comparativa sobre la situación de otros sujetos que aspiran a la misma ventaja. Como se ha mencionado: a dos trabajadores se les remitió cartas de preaviso de despido por los mismos hechos que a juicio de la demandada eran causa justa de despido. Mientras que a mi compañero que al igual que el recurrente dio respuesta a la misiva se le despidió; al recurrente, en cambio, se urdió la tesis de la renuncia, agregando con soma la demandada, que fue de tanta trascendencia lo expresado por la carta de preaviso de despido que el mismo día que la recepcioné, decidí renunciar (sic).

c. SOBRE EL SEGUNDO MOTIVO: ATENTAR CONTRA EL DEBIDO PROCESO

8°. Su Despacho ha inobservado:

- El artículo 15° incisos 5) y 6) de la Ley Procesal del Trabajo (LPT).
- El artículo 27 incisos 2) y 3) de la LPT.
- Que se ha vulnerado mi derecho de defensa, ya que estableció que pese a haber solicitado se tramite mi despido como nulo por incausado, no lo hizo así, negándose a tramitarlo de esa forma, colocándome en un estado absoluto de indefensión.
- La Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0206-2005-PA-TC que permite a su sede tramitar un proceso de esta estirpe.
- Que se ha vulnerado su deber de motivar las resoluciones judiciales conforme a la pretensión y fijación del punto controvertido relacionado con mi despido.

8.1. En efecto, cuando el artículo 15° incisos 5) y 6) de la LPT exigen como requisitos de la demanda "La determinación clara y concreta del petitorio contenido...", ciertamente nos está precisando que el actor es el titular de la pretensión, correspondiendo al juez tramitarla siempre que existan indicios razonables que permitan entender que el asunto laboral llevado al predio jurisdiccional es de competencia del juez laboral. Asimismo, cuando se disciplina que al actor corresponde "La enumerar los hechos y fundamentos jurídicos de la pretensión" es porque siendo el titular de la acción, es su deber procesal precisar qué es lo que está solicitando, de modo que la pretensión esté unida a los fundamentos fácticos y legales motivo de reclamo. Una vez que el trabajador ha cumplido con estos presupuestos nos hallamos ante una ida sin regreso en el que el juez tendrá que tramitar en base a estos requisitos lo reclamado, hasta que finalmente sea transigido.

8.2. El artículo 27° inciso 2) y 3) de la LPT precisan que: i) corresponde al empleador probar "el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales..."; y siempre al empleador, ii): "probar la causa del despido"; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque..."; al empleador probar "la causa del despido"; al trabajador probar la existencia del

despido, su nulidad cuando la invoque...". En mi escrito de demanda se precisaron los medios probatorios abundantes relacionados al tema; sin embargo, por el prurito de que un asunto judicial de nulidad de despido por incausado no es de competencia de los jueces de trabajo, pese a que la excepción del propósito fue planteada y desestimada, sin embargo, al final lo expresado por su Despacho en un abierto ambiente de incongruencia, puesto que aquello denegado a la emplazada al absolver la excepción indicada, al final ha declararse igualmente incompetente para conocer este asunto litigioso, tal como se planteó.

8.3. Ha inobservado que se ha vulnerado mi derecho de defensa, ya que pese a haber solicitado en forma expresa se tramite mi despido como nulo, por incausado; no lo hizo; negándose a tramitarlo de esa forma, colocándome en un estado absoluto de indefensión. Hasta qué punto un juez pueda negarse a dar trámite a un proceso judicial en el que el reclamante ha precisado con fundamentos jurídicos suficientes que el proceso se tramite de una forma; pero el órgano jurisdiccional se niega sin razón jurídica aparente a ejecutar dicho pedido. Las normas procesales que son de orden público son claras: corresponde al trabajador solicitar la tutela jurisdiccional efectiva; y al juez tramitarla sin menoscabo por el principio de igualdad procesal del que gozan las partes dentro del proceso. El derecho de defensa corresponde a las partes; y al juez verificar el principio de contradicción; por consiguiente existe una separación de funciones que cada cual habrá de cuidar y celar, pues lo contrario es colocar al peticionante en un ambiente de indefensión, contrasentido legal si se tiene en cuenta que al juez corresponde, como ya fue dicho, reparar los agravios *inter privados*, y al hacerlo ha de compulsar solamente si la reclamación cae dentro de la competencia de su ámbito. Mas, para agravar mi situación jurídica expresa en su DÉCIMO SEXTO CONSIDERANDO que no es pretensión expresada de mi escrito de fs. 325 a 329 el extremo de la nulidad del despido por fraudulento, cuando es todo lo contrario lo acontecido, pues en él y en otro presentados con el N° 013 del 02 DIC 2009 y 29 ENE 2010 fue ese extremo el presentado expresamente al juzgado. Que en el camino se haya impedido su tramitación es una cosa; otra muy distinta que se falte a la verdad de lo precisado en los recursos de adecuación para agravar mi situación jurídica con su sentencia.

8.4. Ha inobservado la Sentencia del Tribunal Constitucional del Expediente N° 0206-2005-PA-TC, ya que esta sentencia ha ampliado las causales de la nulidad del despido que en su momento contempló restringidamente el art. 29° del D.S. 003-97-TR. Sabido es, que *lex posterior abrogat priori*, y si se tiene en consideración que la nulidad del despido data del año 1992 (D.Leg. N° 728), refundida en el año 1997 (D.S. 003-97-TR) y la sentencia normativa del 2005, es esta última que prima, no pudiendo existir por la jerarquía de las instancias jurisdiccionales una inferior como la de su Despacho que vaya a contracorriente de lo dictado por aquella, a menos que exista un apartamiento de la conducta jurisdiccional suprema que, para el caso, simplemente no ha ocurrido. Su resolución no podría ser considerada en puridad un *overruling*. Su sentencia es simplemente una negativa a acatar una sentencia vinculante de naturaleza constitucional, por el criterio bastante difundido en el nicho de muchos jueces para quienes es solo la ley lo que importa; la jurisprudencia es un asunto que no les atañe. Es lo expresado en su NOVENO CONSIDERANDO cuando indica que "...en la vía ordinaria laboral no es posible tramitar las acciones impugnatorias de despido incausado, en virtud del principio de la legalidad de la competencia e igualmente no podría estimarse una demanda de esta naturaleza por no existir un sustento legal en la norma sustantiva laboral que la respalde", concluyendo porque mi demanda es "improcedente" (sic), como ya se indicó. De nada ha servido acompañar sentencias dictadas por la Corte Suprema que expresan lo contrario de lo dicho por su Despacho en este considerando.

8.5. Ha inobservado que se ha vulnerado su deber de motivar las resoluciones judiciales conforme a la pretensión y fijación del punto controvertido relacionado con mi despido, ya que bajo el argumento de que el art. 29° del D.S. 003-97-TR no ha contemplado las causales del despido nulo por inmotivado ni el fraudulento, no se pronuncia sobre el tema, pese a que al lado de esta glosa legal está la sentencia constitucional vinculante del Exp. N° 0206-2005-PA/TC que expresa lo opuesto; por consiguiente, si su entereza jurisdiccional era apartarse de la letra de esta sentencia normativa, un esfuerzo mayor ha debido salir de sus canteras para indicar con mayor lustre su posición que solo es consonante con nuestro derecho si es que un razonamiento jurisprudencial de mayor calado que el contenido por la antes mencionada

sentencia constitucional era vertido por su Sala. No ha sido así, puesto que su resolución se ha quedado en una peligrosa vaguedad.

9°. Como podrá apreciarse todo el andamiaje en que descansa el debido proceso, principio centenario, propio del enjuicamiento mayor que los hombres de leyes aspiramos, ha sido confinado con su sentencia, siendo por ello necesario que la Suprema Jurisdicción teniendo a la mano sus sentencias casatorias que se han precisado tenga que enmendar su resolución disponiendo que conforme a mi petitorio se tenga que, obligatoriamente, y sin escapatorias, tramitar mi demanda tal como se ha solicitado, esto es, como un despido incausado.

d. ¿CUÁL ES LA NORMA INTERPRETADA ERRÓNEAMENTE, Y CÓMO HA INCIDIDO PARA FALLAR DEL MODO HECHO?: PRIMER MOTIVO

10°. Por lo expresado, la norma erróneamente interpretada es el art. 29°, inc. d) del D.S. N° 003-97-TR que precisa que es nulo el despido que tenga por motivo: "La discriminación por razón ...de religión...". El enunciado de la norma es lato, es decir, consigna solamente que no es posible despedir a un trabajador si de por medio existe un acto discriminatorio. Pero la discriminación tiene variables diferentes que la ley los ha ponderado de manera precisa —es el caso de la discriminación para acceder a un empleo: Leyes N° 26772, 27270 y el D.S. N 002-98-TR; la hecha contra los discapacitados: Ley N° 27050 y D.S. N° 003-2000-PROMUDE; y, por el VIH SIDA: Ley N 26626, D.S. N 004-97-SA y R.M. N° 376-2008-TR-, todas ellas denominadas discriminaciones directas; por consiguiente, de por medio existen pruebas que pueden acreditar el hecho. A la inversa, NO existen norma específica para los actos discriminatorios indirectos que es donde hallamos la dignidad humana, la religión y demás hechos subjetivos en gran medida. Por eso, el juez para estos casos ha de hilvanar fino, ya que en vez de medios probatorios para avanzar a fin de acreditar el acto lo que existe es la *probatio diabólica*, esto es, jamás hay pruebas directas a presentar, ya que el empleador se las ingenió para no dejar huellas en su actuar. Esto hace sugerir que es errada la posición de su Despacho cuando existiendo una discriminación indirecta me exige acreditarla con medios

probatorios lo acaecido en torno al acto de discriminación precisado cuando ello es válido solo para las cosas de discriminación directa.

11°. Así, no haber acompañado los medios probatorios exigidos ha determinado la improcedencia de mi demanda, como si fuera una discriminación directa la traída a sus predios jurisprudenciales.

12. La interpretación dada por su Despacho a la norma es errada por lo siguiente:

12.1. Ante tantas variables de actos discriminatorios existentes, para encararlos hay la necesidad de primeramente precisar bajo qué parámetro se estaría analizando la elegida discriminación, ya que una cosa es la discriminación directa, distinta la indirecta, la que tiene que ver contra la ley, el Estado, la positiva, la negativa, la del trato desigual, etc. Por consiguiente, analizarlas todas como si fueran discriminación directa es un error a enmendar.

12.2. Para el caso, lo habido es una discriminación indirecta, ya que habiendo existido dos cartas de preaviso de despido, dirigidas a sendos trabajadores que habría cometido la misma falta grave laboral, al haberse absuelto ambas correspondía al principal despedirlos si las respuestas recibidas no eran satisfactorias. Lo que no podía hacer era despedir a uno e indicar que el otro había renunciado al trabajo, cuando esta renuncia, que en verdad son dos y, además, falsas, en juicio no han sido probadas como apodícticas. En otros términos, si el empleador bifurca las consecuencias de dos cartas de preaviso de despido, ha de acreditar en juicio la causa de la aducida renuncia.

12.3. Cualquier acto que extinga el contrato de trabajo —renuncia, jubilación, despido, mutuo disenso, etc.— es causal por excelencia. Son los arts. 16°, 23° y 24° del D.S. 003-97-TR que así lo precisan; por consiguiente, la causa de la extinción del contrato habrá de producirse del modo previsto por la ley; caso contrario habrá de concluirse que el cese es producto del acto discriminatorio.

12.4. Los medios probatorios solo son exigidos ante una discriminación directa; impropio exigirlo cuando a la inversa es una discriminación indirecta la ventilada. Al exigir que mi parte acredite la probanza de una discriminación indirecta es un imposible jurídico, ya que esa exigencia solo procede para los actos de discriminación directa.

13°. Finalmente, la errónea interpretación del art. 29, d) del D.S. 003-97-TR existe, al exigir que mi parte demuestre la causa de la discriminación religiosa

profesada y que esa ha sido también la razón de mi despido, tratándose que los hechos tienen que ver con una discriminación indirecta, puesto que la emplazada aprovechó la remisión de una carta de preaviso de despido que hizo ella mismas frustrar, y fue entonces que hace aparecer dos cartas de renuncia para, bajo la creencia de que me estaba haciendo un "favor" al no despedirme como lo hizo contra el trabajador Gil Pezo, cuando era todo lo contrario lo que estaba consumando..

e. RESULTADO JURÍDICO POR LA CORRECTA INTERPRETACIÓN DEL ART. 29°, d) DEL D.S. N° 003-97-TR. ASIMISMO, ¿QUÉ HUBIERA OCURRIDO DE HABER APLICADO LA SENTENCIA DEL EXP. N° 0205-2005-PA/TC AL PRESENTE CASO?

14° Sobre el primer motivo:

14°.1. Es indudable que si su Despacho hubiera interpretado de manera escrupulosa el Art. 29°, d) del D.S. 003-97-TR dentro de la variable de la discriminación indirecta, hubiera establecido que si al Sr. Gil Pezo y al recurrente se le remitieron sendas cartas de preaviso de despido, que ambas fueron respondidas por los concernidos, al final, todo esto hace ver que se bifurcó el motivo de los ulteriores ceses, dotándole un efecto diferenciado a ambas cartas de preaviso de despido, ya que al Sr. Gil Pezo se le despidió por los cargos contenidos en la carta de preaviso y al recurrente se le impidió el acceso al avión que lo conducía a su centro de trabajo por la existencia de unas supuestas renuncias al trabajo. Entonces las respuestas patronales dadas a cada cual, luego del envío de la carta de preaviso fueron distintas, dejando espacio para concluir que es aquí donde se habría producido el acto discriminatorio.

14°.2. Siendo la discriminación indirecta, como su nombre lo indica, opuesta a la directa y por lo general quien la emplea no deja huella; o si existe esta el autor con la misma pretende confundir al afectado, al extremo de hacer ver que lo realizado es para su beneficio, concluimos porque estamos ante dos escenarios contradictorios. Es lo ocurrido con la carta de renuncia supuestamente presentada el mismo 23 FEB 2007, cuando en esa misma data recibía la carta de preaviso de despido, hallándome por entonces gozando de

mi descanso vacacional. La emplezada ha dicho que fue de tanta contundencia su texto que no tuvo más alternativa que "renunciar". Soy un padre de familia que vive de su trabajo, solo una fuerte alteración de mi conciencia podría impulsarme a renunciar por un acto banal como fue el motivo de la remisión de la carta de preaviso de despido. Como lo he señalado, la carta de preaviso de despido tenía que ver con el empleo de motonaves de la empresa TRANSTUR que según la demandada no estaban habilitadas para transportar pasajeros; sin embargo, las mismas, luego se ha sabido, no contaban siquiera con la certificación dispuesta por el D.S. N° 015-2006MTC para navegar regularmente, motivo por el cual fueron multadas.

14°3. Su Despacho para declarar improcedente mi demanda se ha basado en que no he acreditado ni mi confesión religiosa; menos el acto discriminatorio. Lo resuelto por su Despacho es lo atinente a la discriminación directa, a la sazón la que no se ha presentado en el presente caso, al haber sido la opuesta; o sea, la indirecta la empleada por la demandada, que se caracteriza por ser el sigillo en dejar medio probatorio alguno, ingresando a lo que se conoce como la *probatio diabolica*; por lo mismo, no exige de probanza directa, sino de indicios para arribar a dicho estadio demostrativo.

14°4 Una correcta aplicación del art. 29, d) del D.S. 003-97-TR habría determinado ante la existencia de dos cartas de renuncia, una de ella con dudosa fe notarial, que no hubo tal renuncia; tampoco el despido; y antes por el contrario que es el acto discriminatorio lo ocurrido para separar al recurrente; por anexión, se habría amparado mi demanda disponiendo la nulidad del despido incausado, producido al momento de impedírseme el acceso al avión que me llevaba a trabajar a mi alejado centro de trabajo. De esta manera, las sentencias recurridas debían REVOCARSE, pedido que hago desde ahora para que el Supremo Tribunal al tramitar el presente recurso extraordinario así lo disponga.

15°. Sobre el segundo motivo.

15°1. Es norma jurisdiccional a acatar sin vacilaciones, lo dispuesto por las sentencias normativas o vinculantes provenientes de la máxima autoridad Suprema o Constitucional, ya que al salir del pensamiento jurídico más docto, solo queda a los órganos jurisdiccionales inferiores su acatamiento, a la espera

de que una nueva y mejor posición se dicte; entretanto, a no ser que el propio órgano jurisdiccional quiera apartarse de esa posición tendrá que así hacerlo saber a través de la resolución del propósito. En autos hemos acompañado la sentencia que correspondía ser acatada por su Despacho. No ha sido así, ya que se ha precisado que son incompetentes para conocer las nulidades de despido expandidas por la sentencia constitucional normativa del Exp. N° 0206-2005-PA-TC, pese a la claridad de ella para que el raciocinio de cualquier juez se alinee a su letra. De haber acatado el mandamiento señalado por la antes mencionada sentencia hubiera determinado que este proceso se tramite del modo como el Expediente antes aludido lo ha dispuesto, así como lo precisado por las sentencias Casatorias N° 613-2008, Arequipa del 19 JUN 2009 y 1036-2010, Huaura, del 12 NOV 2010, ya precisadas; esto es, como nulidad de despido incausado.

14.2. El debido proceso entonces, de haberse acatado lo mencionado por las antes indicadas sentencias normativas, habría sido anular lo actuado hasta la audiencia única en que el juez a quo debía señalar como punto controvertido a cernir en este proceso el despido incausal del que he sido objeto.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Amparo mis pretensiones en el Art. 35, 4 de la LOPJ, Arts. 384 y ss. del CPC y Art. 54 y ss. del la Ley 27021.


POR TANTO:

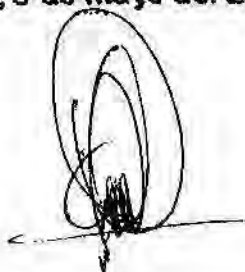
A Ud. Señor Juez, ruego disponer como se solicita. Es de ley.

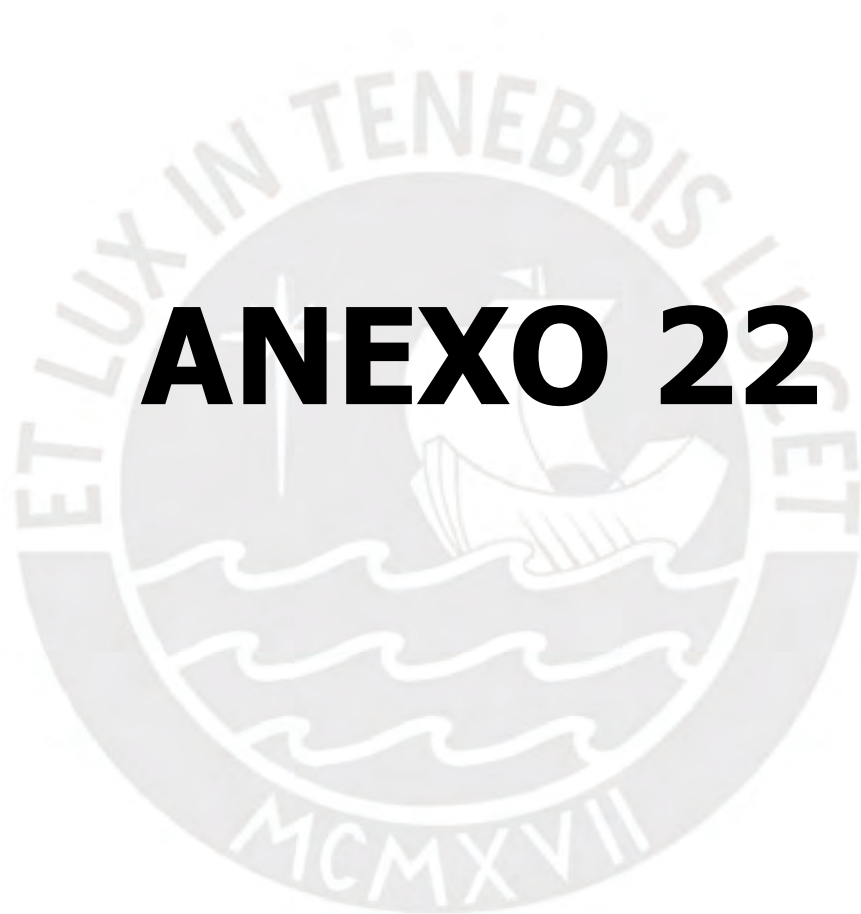
ANEXO:

3.A. Acompaño Ejecutoria del Exp. N° 1036-2010, Huaura, del 12 NOV 2010 para acreditar que su Despacho está en condiciones de tramitar como despido incausado el llevado a sus predios jurisdiccionales.

Lima, 5 de mayo del 2012.


Francisco Gómez Valdes
ABOGADO
C.A.L. 6715
C.A.S. 1032





ANEXO 22

*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República*

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA**

Lima, nueve de noviembre
de dos mil doce.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:-----**

VISTA: la causa número cinco mil doscientos ochenta y tres – dos mil doce; en la fecha en Audiencia Pública con los señores Vocales Supremos: Acevedo Mena Presidente, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque, Torres Vega y Chaves Zapater; oído los informes orales; y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

1. MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por don Rafael Rojas Rodríguez, mediante escrito de fojas seiscientos veintiséis, contra la sentencia de vista de fojas seiscientos doce, de fecha dos de marzo de dos mil doce, expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirma la sentencia apelada corriente a fojas quinientos cuarenta y cuatro, de fecha catorce de setiembre de dos mil once que declara infundada la demanda sobre nulidad de despido.

2. FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

El demandante invocando los artículos 54 y siguientes de la Ley Procesal del Trabajo N° 26536 modificada por Ley N° 27021, denuncia como agravios: a) Interpretación errónea del artículo 29 inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR; alega que en el presente caso no era necesario utilizar ningún test de comparación, proporcionar medios probatorios del acto discriminatorio ocasionante de su despido o acreditar el menoscabo de su dignidad, debido a la implementada discriminación. Entonces se trataba de establecer si era a través de la discriminación directa o indirecta que el órgano jurisdiccional iba a cernir el debate y

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA**

solución de este proceso, lo que no sucedió en autos. La igualdad que reclama, es que si dos trabajadores cometieron la misma falta grave, a ambos se les debió dar el mismo trato, pero mientras que a uno se le remitió carta de despido, en su caso se fraguó una carta de renuncia, y al no haber demostrado la demanda que "renunció" es ya un indicio para amparar su argumento sobre el tema discriminatorio, que no fue directa sino indirecta, la más difícil de demostrar; y b) **Contravención del debido proceso** previsto por el inciso 3) del artículo 386 del Código Procesal Civil; sostiene que se ha vulnerado su derecho de defensa, ya que pese a haber solicitado se tramite su despido como nulo por incausado, no se hizo así, negándose a tramitarlo de esa forma, colocándolo en un estado de absoluta indefensión. Se ha vulnerado su derecho a la motivación de las resoluciones judiciales conforme a su pretensión y fijación de puntos controvertidos relacionado con su despido, ya que bajo el argumento de que el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR no ha contemplado las causales del despido nulo por inmotivado ni el fraudulento, no se pronuncia sobre el tema, pese a que lo ha desarrollado la sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 0206-2005-PA/TC que expresa lo opuesto

3. CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El recurso de casación interpuesto por el recurrente reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, por lo que corresponde evaluar si las denuncias referidas cumplen con las exigencias de procedencia establecidas en el artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021.

SEGUNDO.- El artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA**

de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021 en que se sustenta, esto es: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material; b) La interpretación errónea de una norma de derecho material; c) La inaplicación de una norma de derecho material; y, d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y, según el caso: i) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; ii)Cuál es la correcta interpretación de la norma; iii)Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, iv)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

TERCERO.- Que, independientemente de las causales invocadas por el recurrente, en reiteradas oportunidades esta Suprema Sala ha establecido que para que se ejercite adecuadamente la finalidad esencial del recurso de casación de la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social conforme lo establece el artículo 54 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, es indispensable que las causas sometidas a su jurisdicción respeten ciertas reglas mínimas y esenciales del debido proceso que le permitan examinar válida y eficazmente las normas materiales denunciadas.

CUARTO.- Por otro lado, la causal de contravención a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, cabe precisar que no se encuentra prevista en el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021; sin embargo, la Corte Suprema de manera excepcional aplica dicha propuesta casatoria, en los casos en que se advierta flagrante afectación al derecho

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA

fundamental al debido proceso, como garantía constitucional de los justiciables y a efectos de cumplirse con los fines del recurso de casación; por lo que, habiendo el demandante denunciado la vulneración de normas que garantizan el derecho a un debido proceso y advirtiendo este Supremo Tribunal una probable afectación a tal derecho, en forma excepcional se declara **procedente** la causal procesal referida, por lo tanto, de primer intención, debe examinarse la causal *in procedendo*, pues, de declararse fundado el recurso por dicha motivación, resultaría innecesario examinar la otra causal invocada.

QUINTO.- Que, uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado garantiza que los Jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan expresen el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de Administrar Justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la Ley, pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa.

SEXTO.- Que, asimismo el derecho a un debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva encuentran desarrollo a nivel ordinario en el artículo Primero del Título Preliminar y artículo 122 del Código Procesal Civil que garantizan al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone; así mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción genérica que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder – deber de la jurisdicción; el derecho al debido

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA

proceso en cambio, significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como es el caso del principio de motivación de las resoluciones judiciales.

SÉPTIMO.- Que, en ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista: 1) Fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas aplicar al caso, sino, la explicación y justificación de que qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; 2) Congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, 3) Por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si ésta es breve o concisa, o dicho en otras palabras, que las razones que respaldan una determinada resolución judicial puedan desprenderse de su simple lectura y no de suposiciones o interpretaciones forzadas por parte de los destinatarios de ellas, tal es así que el inciso 3) del artículo 122 del Código Procesal Civil, establece: *"Las resoluciones contienen: La mención sucesiva de los puntos sobre los que versa la resolución con las consideraciones, en orden numérico correlativo, de los fundamentos de hecho que sustentan la decisión, y los respectivos de derecho con la cita de la norma o normas aplicables en cada punto, según el mérito de lo actuado"*.

OCTAVO.- Que, se aprecia del escrito de demanda que el actor don Rafael Rojas Rodríguez, a fojas cincuenta y dos y subsanada a fojas sesenta y uno, solicita se declare su despido como arbitrario y se le reponga en su puesto de trabajo, argumenta que su empleador a través del representante legal utilizando coacción e intimidación le puso a la vista una carta de renuncia redactada por ellos, utilizando argumentos que no se ajustan a la verdad de los hechos ocurridos el veintinueve de diciembre de dos mil seis en la sede de su centro de trabajo, base Pavayacu -

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA

Trompeteros, Región Loreto Norte; en la misma fecha le remiten una carta de pre aviso comunicándole la comisión de falta grave, por el hecho de viajar el veintinueve de diciembre de dos mil seis en el Transtur IV (de carga) acompañado de doce personas, algunos sin chalecos de salvavidas, con tal de cumplir con los objetivos y metas trazadas en el plan de comisión de servicios encomendados por su empleador; carta que ha sido contestada enfatizando que no ha presentado ninguna carta de supuesta renuncia y que la supuesta falta grave imputada no está incurso dentro de los presupuestos laborales a que se refiere la norma pertinente.

NOVENO.- En atención a ello, las instancias de mérito han determinado, que el Juzgado carece de competencia para pronunciarse sobre el despido *incausado* o *ad nutum* que pretende el actor, en la vía ordinaria laboral no resulta posible tramitar las acciones impugnatorias de despido incausado, en virtud del principio de legalidad de la competencia e igualmente no podría estimarse una demanda de esta naturaleza por no existir un sustento legal en la norma sustantiva laboral que lo respalde.

Asimismo, no ha acreditado haber sido despedido por la causal de despido nulo por *razón de credo* establecido en el artículo 29 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, además si ambos trabajadores fueron despedidos no se alcanza, ponderadamente, a determinar cuál es el sentido de la discriminación por ser agnóstico tal como postula el accionante. Por estas consideraciones no corresponde ordenarse su reposición.

DÉCIMO.- En este contexto, y atendiendo a la motivación esgrimida por los Jueces de mérito, este Tribunal Supremo advierte que se debe volver a analizar la demanda del recurrente, se debe efectuar un análisis de fondo considerando lo establecido en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en la ciudad de Lima los días cuatro y catorce de mayo de dos mil doce, oportunidad en que dando respuesta al Tema número uno, sobre la procedencia de la pretensión de reposición

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012

LIMA

por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral y la tramitación del reclamo de remuneraciones devengadas, el Pleno acordó por unanimidad *"Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única"*.

UNDÉCIMO.- En consecuencia, debe declararse fundada la causal por contravención a las normas que garantizan el derecho fundamental a un debido proceso o proceso justo, en su manifestación de motivación de las resoluciones judiciales, al advertir esta Sala Suprema que las sentencias de mérito han incurrido en una motivación deficiente; por lo que, a fin de garantizar los derechos contenidos en el artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú, debe emitirse un nuevo pronunciamiento de fondo a cargo de los Jueces de segunda instancia, garantizando que esa decisión sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, exigencias que como se desprende de los defectos relevados adolecen las recurridas; por consiguiente, en ejercicio de la facultad nulificante del juzgador prevista en el artículo 176 del Código Procesal Civil, entendida como aquella facultad de declarar la nulidad aun cuando no haya sido solicitada, por considerar que el acto viciado altera sustancialmente los fines abstracto y concreto del proceso laboral, este Colegiado Supremo luego de verificar que al emitir las sentencias de mérito se ha incurrido en causal de nulidad absoluta, resultan inválidas e ineficaces las sentencias impugnadas, correspondiendo al *Ad quem* renovar este acto procesal; por lo que carece de objeto pronunciarse por la causal invocada por el recurrente.

4. DECISIÓN:

Por estos fundamentos:

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 5283 - 2012
LIMA

- A) Declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por don Rafael Rojas Rodríguez a fojas seiscientos veintiséis; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista obrante a fojas seiscientos doce, de fecha dos de marzo de dos mil doce, expedida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- B) **ORDENARON** que el *Ad quem* emita nueva sentencia, teniendo en cuenta las directivas de la presente resolución; en los seguidos por don Rafael Rojas Rodríguez contra PLUSPETROL Norte Sociedad Anónima, sobre Nulidad de despido.
- C) **MANDARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; y, los devolvieron.- Vocal Ponente: Vinatea Medina.-

S.S.

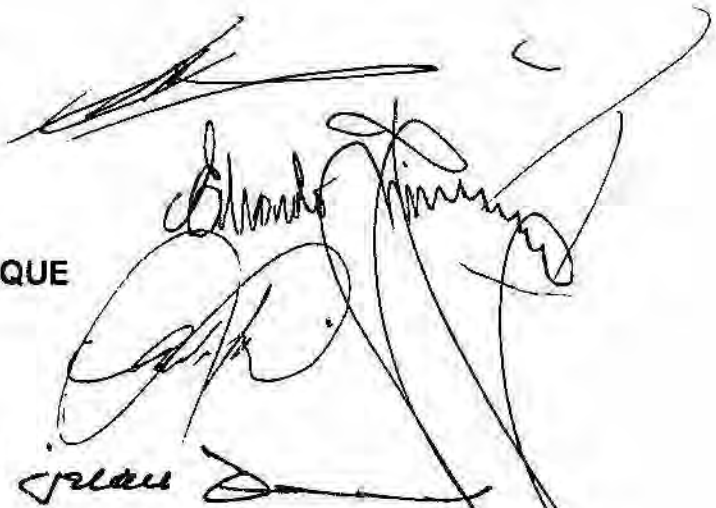
ACEVEDO MENA

VINATEA MEDINA

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES VEGA

CHAVES ZAPATER



Se Publico Conforme a Ley

.....
Carmen Rosa Díaz Acevedo
Secretaria
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

06 MAYO 2013



ANEXO 23



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL**

SENTENCIA

EXPEDIENTE N° 00139-2007-0-1801-JR-LA-17

**Lima, 27 de enero
Del dos mil quince.-**

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa en audiencia pública, e interviniendo como Juez Superior Ponente el Señor Ciro L. Fuentes Lobato; con voto en discordia de la señora Juez Superior Gómez Carbajal, se emite la presente resolución con base en lo siguiente:

I.- ANTECEDENTES.-

Resoluciones apeladas.- Viene en revisión en esta instancia el Auto contenido en la Resolución N° 36, emitido en la Audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, cuya acta obra de folios 449 a 451, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada, en mérito a la apelación interpuesta por la demandada, conforme a escrito de folios 453 a 456; y la Sentencia N° 186-2011 de fecha 14 de setiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación en el extremo de nulidad de despido, en mérito a la apelación interpuesta por la demandante, de folios 562 a 573.

Expresión de agravios:

En cuanto al **Auto Resolución N° 36**, la demandada sostiene como agravio, que:

- 1) Si bien el actor ha citado una de las causales del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito es abiertamente confuso y contradictorio, evidenciando que la referencia a la citada norma no cuenta con sustento alguno.

Respecto a la **Sentencia**, el demandante señala como agravio, que:

- 1) La sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el Juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206-2005-PA/TC, sin embargo, este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada; por ende, ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° inciso 6 y 13 de la Constitución Política del Estado.
- 2) Las normas legales no son estáticas, esto es, que si el artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR describió las conocidas causales de nulidad de despido, que se enumeran en la sentencia, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en la sentencia y, sobre todo por las sentencias normativas.
- 3) Es inexacto considerar a la luz del fundamento 38 de la sentencia del caso Baylón, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión primera de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.

- 4) El Juzgado indica que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19-02-2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplado en el inciso a) del artículo 25° del TUO-LP-CL-728; sin embargo, se puede apreciar una inadecuada apreciación de los medios probatorios, toda vez que, no ha analizado que existe una carta de renuncia por la que se extinguió el contrato de trabajo, luego de verificar los cargos de la carta de preaviso. En este sentido, se debe tener en cuenta que, por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar queda evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.
- 5) Era al empleador a quien correspondía demostrar las razones del despido; no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del D.S. N° 003-97-TR. Así, el despido al no haber sido probado de un lado; y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.
- 6) De los medios probatorios obrante en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse basado su despido en hechos inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.

II.- FUNDAMENTOS:

PRIMERO.- Respecto del auto impugnado.-

1.1.- De conformidad con el Principio Dispositivo "*...el Juez no puede irrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por [(...) las partes] a través de los recursos que les franquea la ley*"¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "*El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. El agravio es la medida de la apelación...*"² (El resaltado es agregado). Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de las resoluciones recurridas y a absolver sólo los agravios que contienen los escritos de su propósito.

1.2.- A efectos de resolver el agravio formulado por la demandada respecto al Auto (Resolución N° 36) que declara Infundada el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado. Es necesario, precisar que mediante Resolución N° 23, obrante a folios 311, se le requirió al actor para que cumpla con precisar en cuál de las causales previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra sustentada la demanda. Al respecto mediante escrito de folios 313 a 322, el actor considera que ha sido objeto de **despido incausado o fraudulento**, por lo que solicita su reposición. Asimismo, mediante escrito de folios 325 a 329, señala como petitorio: declarar la nulidad del despido por discriminación contemplado en el inciso d) del artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR; y despido incausado o ad nutum. Siendo ello así, se aprecia que el actor ha dado cumplimiento al requerimiento efectuado por el Juez; por lo que no resulta amparable el agravio expuesto, debiendo confirmarse lo resuelto en la resolución materia de apelación.

¹ Casación N° 2935-98 Apurímac, Sala Civil de la Corte Suprema, 26 abr. 1998.

² LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica. Tomo II. Pág. 176.

TERCERO: Respecto de la sentencia.-

3.1.- En cuanto a la Sentencia, es necesario precisar que de conformidad con lo establecido por el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de la parte, o de terceros, o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

3.2.- Que, por otro lado, es oportuno indicar, que esta Sala Superior con fecha 02 de marzo del 2012 emite sentencia, confirmando la recurrida, declarando infundada la demanda sobre nulidad de despido e improcedente la demanda, en relación al despido inmotivado; específicamente en relación a este último, fundamenta en que no sería procedente solicitar la reposición del actor en su trabajo, por causales no previstas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; puesto que se señala, que el despido fraudulento e inmotivado, solamente se puede hacer valer vía demanda de amparo. Que no obstante, habiéndose interpuesto recurso de casación; dicha sentencia de vista fue casada, disponiendo la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, la nulidad de la sentencia de vista, y ordena que esta Superior Sala emita nueva sentencia, teniendo en cuenta que ya por un Pleno Jurisdiccional Laboral, se ha determinado que en un proceso ordinario laboral, sobre la base de la Ley 26636, son competentes los Jueces Laborales para conocer procesos sobre reclamaciones de reposición por despidos fraudulentos e inmotivados; de tal manera que, en el presente caso, la Corte Suprema ya ha delimitado respecto a la declaración sobre el fondo en que se debe establecer en el presente proceso.

CUARTO.- Respecto de la impugnación del despido.-

4.1.- Que, es preciso señalar que la Constitución Política de 1993 en su artículo 27° prevé que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico laboral, ha regulado legislativamente la protección del trabajador contra un acto de despido ya sea motivado o inmotivado (arbitrario), estableciendo para ello dos tipos de reparación, una de ellas es la "restitutoria" que se materializa con la "reposición" del trabajador en su puesto de trabajo, y la otra es "resarcitoria" que se materializa en una "indemnización por el despido".

4.2.- La reparación restitutoria procede cuando el despido del trabajador obedece a una causa o motivo que lesiona derechos de contenido constitucional, es por ello, que la reparación contra éste despido motivado, calificado como nulo, es la reposición del trabajador, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, el cual además, encuentra sustento en los supuestos establecido en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Por otro lado, cabe precisar que teniendo en cuenta la urgencia de los derechos involucrados y por haberse producido una lesión de derechos constitucionales (de acuerdo al criterio adoptado en la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente número 206-2005-PA/TC, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, Caso: César Antonio Baylón Flores con la Empresa Prestadora de Servicios - EMAPA Huacho Sociedad Anónima) el proceso de amparo también resulta procedente para solicitar una protección de carácter restitutorio (readmisión en el empleo), el cual no sólo se limita a los supuestos de nulidad de despido contenidos en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino también, cuando se invoca un "Despido Incausado o Fraudulento", lo que garantiza al trabajador afectado la consagración de una tutela plenamente restitutoria que permite reponer el goce integral y el ejercicio pleno de su derecho constitucionalmente protegido; esto es, el derecho al trabajo; bajo esta lógica, nada impide que los jueces ordinarios también puedan ser competentes para conocer estos despidos que al fin y al cabo también

vulneran derechos constitucionales, al igual que en la nulidad de despido propiamente dicho; por tanto, la opción respecto a la tutela restitutoria o la tutela resarcitoria es un derecho que ejerce el trabajador despedido y lo expresa en el proceso judicial optado.

4.3.- Que, el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, define el despido arbitrario, señalando su consecuencia, en los siguientes términos: *"si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente"*. Sin embargo, el **Tribunal Constitucional** en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica) ha señalado que: *"Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: "El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del*

trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto *ab initio* inválido por inconstitucional".

4.4.- De esta forma, a partir de la indicada sentencia, que dicho sea de paso, marcó un antes y un después en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en temas de carácter laboral, existe la posibilidad de la tutela restitutoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado que en términos de lo regulado por el TUO equivaldría a una modalidad del despido arbitrario. Posteriormente, y en virtud de que a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, -que establecía el amparo alternativo-, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento.

4.5.- Que, a partir de esta sentencia, se produce una nueva clasificación del despido, a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia se produce el denominado despido nulo cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición), se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc., se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto), se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.º 26626) y se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050). Por otro lado, se produce el **despido incausado** cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique y por último, se configura el denominado **Despido fraudulento**, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; **se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad** o mediante la "fabricación de pruebas.

4.6.- Cabe acotarse que, el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizada en la Ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referida a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía laboral; acordó por unanimidad que: "Los jueces de trabajo en proceros laborales ordinarios regulados por la ley Procesal Del Trabajo, Ley

26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo". Por ende, en virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales que conozcan procesos con la Ley 26636, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado y/o fraudulento.

QUINTO.- Análisis del caso concreto.-

5.1.- Que, en el caso concreto, constituyen los hechos de la controversia a ser resuelto los siguientes:

- a) Con fecha 20 de febrero del 2007 se le notifica al demandante una carta de pre aviso, imputándole falta grave susceptible de despido, consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, e incumplimiento de Reglamento Interno de Trabajo; previsto en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL.
- b) Con esta misma fecha, el actor mediante carta habría renunciado a su trabajo, solicitado se le exonere del plazo de ley.
- c) Con fecha 20 febrero y depositado en la Notaria el 22 del mismo mes, la demandada remite una carta al actor, aceptándole la exoneración del plazo de ley, corrigiéndola en la fecha del cese.
- d) Con fecha 26 de febrero el actor le remite una carta a la demandada, dándole a saber su sorpresa por dicha carta de aceptación de la exoneración, en la medida que la renuncia se habría dejado sin efecto, y por ende no tendría validez.
- e) Con fecha 26 de febrero el actor remite una carta dirigida a la empresa demandada, absolviendo los cargos imputados, en la carta de pre aviso de despido.

f) Con fecha 06 de marzo del mismo año, el actor se constituye al trabajo y no la dejan ingresar señalándole que había renunciado, hecho que fue constatado por la autoridad administrativa de trabajo.

5.2.- En el caso materia de revisión, conforme al escrito de fecha 02 de diciembre de 2009, obrante de folios 313 a 322, y del escrito de fecha 29 de enero de 2010, corriente de folios 325 a 329, el actor pretende una protección restitutoria buscada dentro de un proceso de nulidad de despido tramitado en la vía ordinaria laboral, alegando que fue objeto de un despido nulo por discriminación; empero también señala que su despido había sido incausado y/o fraudulento. En otras palabras, dentro de su fundamentación refiere que han existido vicios de la voluntad, al momento de su supuesta renuncia, puesto que se le habría compelido a firmar tal documento, lo que es más, dicha documento habría sido destruido por el propio gerente de la demandada, al no existir coincidencia entre la voluntad el actor y su manifestación; por lo que este hecho representa una clara discriminación; así como, un despido inmotivado o fraudulento.

5.3.- Que, en este sentido, estando a los hechos propuestos, corresponde a esta Sala Superior, determinar en principio si se presenta la discriminación que señala, y por ende la nulidad de despido; o en todo caso, si los hechos califican como un despido fraudulento o inmotivado de acuerdo a la categoría establecida por el Tribunal Constitucional, sin que ello represente incongruencia alguna entre lo pedido por el actor y lo resuelto en esta sentencia; en la medida que como se señala, si bien la pretensión del actor es por la existencia el despido inmotivado y así aparece en los puntos controvertidos; sin embargo, de los fundamentos de su escrito de demanda y apelación, se señala la existencia del fraude alrededor de pretender avalar la renuncia viciada.

5.4.- Que, *prima facie*, se debe dejar en claro, que si bien al actor se le imputó la comisión de falta grave, la que se manifestó con la remisión de una carta de pre aviso de despido; también es cierto, que dicho procedimiento fue truncado al no remitirse la carta de despido correspondiente; al margen que el actor haya absuelto el mismo; si esto es así, no es objeto de análisis la existencia o no de dicha falta como causal de despido; sin perjuicio que se tenga en cuenta como un hecho de análisis para resolver el fondo de la litis.

5.5.- En esta medida, la cuestión central a resolver es el motivo por la cual el actor fue cesado de su puesto de trabajo; según la versión de la demandada, el actor ~~habría renunciado~~ por escrito a su trabajo en forma irrevocable, renuncia que ~~habría sido~~ aceptada por esta parte exonerándola del plazo de ley; y según la versión del demandante, señala que dicha renuncia se ha producido con vicios de la voluntad, puesto que se le habría compelido a renunciar sin su voluntad.

5.6.- Que, la renuncia al trabajo, se puede definir como la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al empleador. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación ulterior; sin embargo, para que se tenga por válida la renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

5.7.- En el caso concreto, debe analizarse los hechos que sucedieron en el entorno del acto jurídico de la renuncia; que está demostrado en autos, que a la fecha del

cese, el actor estaba disfrutando de su descanso vacacional; que con fecha 19 de febrero del 2007 y entregado por conducto notarial al día siguiente, se le notifica una carta de imputación de cargos, de la comisión de falta grave; ese mismo día, supuestamente el actor renuncia a su empleo, y con esa misma fecha la carta de aceptación de la renuncia y exoneración de plazo ya estaba redactada; y con fecha 22 del mismo mes, ha sido legalizada la firma estampada en dicho documento; por otro lado, con fecha 26 de dicho mes y año, el actor comunicaría su sorpresa a la demandada de su supuesta renuncia y luego absuelve los cargos del supuesta falta grave imputada.

5.8.- Que, luego de análisis de la situación concreta, y de los medios probatorios actuados, se puede determinar en forma clara, que el acto jurídico de la renuncia se ha llevado a cabo con claros vicios de la manifestación de la voluntad del trabajador; en efecto, de autos se desprende que el actor en ningún momento manifestó en forma libre y espontánea su decisión de renunciar, por cuanto, en principio a la fecha de la supuesta renuncia ya tenía como contrapartida una imputación de la comisión de falta grave, y lo que es más, la propia demandada así lo admite, como es de ver de fojas 116 (contestación de la demanda) al indicar que su renuncia implica el reconocimiento de un actuar negligente por parte del trabajador durante el desarrollo de sus actividades; es decir, que la renuncia se ha producido por su aceptación de la comisión de la falta grave y no por su libre voluntad de renunciar a su empleo; en otras palabras, la demandada le compelió a renunciar bajo el pretexto de la supuesta falta grave y sus consecuencias.

5.9.- Que, asimismo, existe suficientes y fehacientes indicios de la violencia e intimidación (coerción) que ejerció la demandada para torcer la voluntad del actor; y justificar así la renuncia al empleo. Todo ello, se explica sobre la base de las premisas siguientes: que la supuesta renuncia fue suscrita por el actor en las oficinas de la demandada, bajo presión de los ejecutivos de ésta; existen indicios

suficientes de la veracidad de las afirmaciones del actor, en el sentido, que dicho documento fue redactado por los funcionarios de la propia demandada; existe incongruencia entre la fecha de la suscripción de la carta y la fecha de su efectivización de la renuncia; es decir, que la renuncia se produjo el 20 de febrero del 2007 y su efectivización se produciría en forma retroactiva al 05 de marzo del 2006. Por otro lado, se puede afirmar enfáticamente de la certeza de la afirmación del actor, en el sentido, que ante esta incongruencia, un funcionario de la demandada rompió y desechó dicho documento y que posteriormente fue reconstruido; esta afirmación fue constatado por el Inspector de Trabajo al señalar expresamente en el punto quinto de la verificación de los hechos, que la inspeccionada exhibe un documento del 20 de febrero del 2007 donde se consigna la renuncia del denunciante a partir del 5 de marzo del 2006 (piezado y unido con cinta adhesiva); asimismo, esta carta de renuncia no tiene ningún sello de recepción por mesa de partes de la demandada. A mayor abundamiento, no resulta razonable que en la misma fecha de la supuesta renuncia la aceptación de la misma también se encuentre redactada; y lo que es más, si el actor hubiere renunciado en forma libre y espontánea, no había ningún motivo de pretender legalizar la firma del actor; puesto que sobre este hecho hay fundadas dudas que el actor se haya encontrado en ese acto; puesto que en principio, en dicho documento no está estampada la huella digital del actor, que no se le ha hecho firmar nuevamente en dicha carta al actor en presencia del Notario; que los gastos fueron cubiertos por la propia empresa y tramitada por un estudio de abogados; y finalmente que la demandada no haya cumplido con exhibir en el proceso la original de dicha carta, pese haber sido requerido por el Juzgado.

5.10.- Que, como se puede advertir, el corolario del análisis realizado, nos conduce necesariamente a afirmar lo que anteriormente se ha señalado, en que el actor fue objeto de violencia o intimidación (coerción) para aceptar una renuncia a su

empleo; es decir, existió un vicio en la manifestación de la voluntad, la cual no puede tener efectos jurídicos válidos, mas por el contrario deviene en nulo; por lo que como señala el Tribunal Constitucional en el expediente N° 628-2001-AA/TC; "El Derecho del Trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22° y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos fundamentales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...".

5.11.- En esta medida, como señala el Tribunal Constitucional, se identifica al despido fraudulento; "cuando se despide a un trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla, formalmente, con la imputación de una causal y los cánones procedimentales (...)" (Caso Llanos Huasco). En concordancia con la definición señalada en el Caso Llanos Huasco, Blancas Bustamante enumera los supuestos donde procede el despido fraudulento y que se desprenden de la definición realizada por el TC. (BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, "El despido lesivo de Derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional", en *Jurisprudencia y Doctrina Constitucional laboral*, Palestra, Lima, 2006, p. 356.). Así, menciona los siguientes casos: a) cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, b) cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, **c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad** y d) mediante la fabricación de pruebas. Si esto es así, como se indica en el propio caso Llanos Huasco "al no existir causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto a cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar el juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme ley, la situación es equiparable la

situación al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto devine lesivo del derecho constitucional al trabajo". El despido fraudulento es, entonces, un despido *ad nutum* disfrazado de despido justificado, que se produce cuando se despide a un trabajador con "ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contrario a la verdad y rectitud de las relaciones laborales"; motivo por el cual debe estimarse el agravio de la parte demandante y revocarse la recurrida en este extremo (el resaltado es del ponente).

5.12.- Que, con respecto a la nulidad de despido invocada, encontraría como sustento el supuesto establecido en el artículo 29° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: "Es nulo el despido que tenga por motivo: La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma." Así, sustenta dicha causal en lo siguiente: "que por hechos graves cometidos con su ex compañero el Señor Gil Pezo Chávez se les envió a ambos cartas de preaviso de despido y que al Señor Pezo se le envió carta de despido, lo que originó que el señor interponga una acción judicial (...) el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo (...) lo cual tiene que ver con justificación legal de la presente, en la parte de la discriminación por motivo del credo que profeso -soy agnóstico-."

5.13.- Que, estando a los fundamentos fácticos señalados por el actor, dichos argumentos no se condicen con la causal de nulidad de despido alegada. En este sentido, es necesario tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 4587-2004-AA/TC, en la que prescribe que "(...) para plantear un supuesto de tratamiento discriminatorio basado en la diferencia de las personas, es preciso que se proponga un *tertium comparationis* válido, esto es, un término de comparación que sea suficiente y adecuado, a partir del cual sea posible constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen." Así, en el

caso de autos, el actor no ha aportado al proceso medio probatorio que acredite el Señor Gil Pezo Chávez profesaba una creencia diferente. Más aún, si el ex trabajador mencionado también fue objeto de despido, por lo que lo señalado por el actor no permite apreciar el trato desigual alegado. En consecuencia, esta Sala Superior determina que al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en el inciso d) en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, este agravio deviene en infundado, por lo que corresponde confirmarse lo resuelto por el Juez en la sentencia apelada.

5.14.- Por lo que, al haberse determinado en la presente sentencia, conforme a los considerandos antes expuestos, resulta procedente la reposición del actor en el cargo que venían desempeñando antes de su despido, esto es, el 05 de marzo de 2007, conforme a lo esgrimido por el máximo intérprete de la Constitución en las sentencias acotadas.

5.15.- Siendo que el despido fraudulento es equiparado por el Tribunal Constitucional como al supuesto de despido sin invocación de causa (*ad nutum*), razón por la cual, este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, por tanto, los derechos lesionados deben de ser garantizados de forma intensa y ello implica, tal como señala Elmer Arce, que ante la violación de éstos la respuesta no puede ser otra que la revocación del Acto Extintivo, en este sentido, sería ilógico que el legislador ordene reparar un despido inconstitucional a través de una indemnización pecuniaria (Arce Ortiz, Elmer G. "Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias" Palestra, 2008, página 542"

5.16.- Por lo que a nuestro criterio, debido a la relevancia constitucional del despido sin causa y sin motivación, llevado a cabo por la demandada, que lo

asemeja al despido Nulo del artículo 29 del D.S. 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y siendo que no valorar el despido determinado en el presente proceso con las consecuencias jurídicas señalado por la norma en comento referente al despido nulo, supondría una situación equiparable a una suspensión perfecta de labores, que conllevaría a un incentivo para los empleadores para continuar con la práctica de despidos lesivos; corresponde ordenar, además de la reposición del trabajador, el pago de las remuneraciones devengadas, ello en atención a lo señalado en el artículo 87° del Código Procesal Constitucional que establece que en caso la accesoriedad está expresamente prevista por la ley, se considerarán tácitamente integradas a la demanda.

III.- DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución.

RESUELVE:

- 1.- CONFIRMARON el Auto (Resolución N° 36) emitido en la Audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, cuya acta obra de folios 449 a 451, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada.
- 2.- CONFIRMARON la Sentencia N° 186-2011 de fecha 14 de setiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, con relación al extremo que declara infundada la demanda respecto de nulidad de despido que pretende.
- 3.- REVOCARON la Sentencia N° 186-2011 de fecha 14 de setiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, en el extremo que declara improcedente la demanda.

REFORMANDOLA la declararon fundada respecto de la reposición en el empleo por despido fraudulento equiparable al despido incausado; en consecuencia cumpla la demandada con Reponer al actor en su puesto de trabajo y el pago de sus devengados las cuales se determinarán en Ejecución de Sentencia. Con costas y costos del proceso.

En los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**; y los devolvieron al Décimo Séptimo Juzgado Laboral de Lima.-




VILCHEZ DÁVILA




NUE BOBBIO



FUENTES LOBATO

SECRETARÍA JUDICIAL

LILIANA SIMÓN AGUILAR
SECRETARÍA DE SALA
Segunda Sala Laboral
Corte Superior de Justicia de Lima

VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZ SUPERIOR GÓMEZ CARBAJAL



Coincido con la ponencia suscrita por mis colegas respecto a que se confirme el auto contenido en la resolución N° 36, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado; asimismo respecto a confirmar la sentencia en el extremo que declara infundada la demandada en relación a la nulidad de despido invocada e incluso de que se declare fundada la reposición en el empleo. Sin embargo, disiento muy respetuosamente de la posición asumida por mis colegas en el sentido de que la reposición en el empleo se declare con motivo de un despido fraudulento equiparable al despido incausado y se ordene el pago de devengados; por los fundamentos que paso a exponer:

PRIMERO: Son materia de apelación:

- 1.1. El **auto** contenido en la resolución N° 36, dictado en audiencia única de fecha 18 de mayo del 2011, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada.
- 1.2. La **sentencia** contenida en la resolución de fecha 14 de setiembre del 2011, obrante de fojas 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido.

SEGUNDO: De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

TERCERO: El auto contenido en la resolución N° 36, es apelado por la demandada PLUSPETROL NORTE S.A. a través del recurso de fojas 453, quien sostiene que el actor no ha cumplido con el mandato del Juzgado, puesto que si bien en el escrito de fecha 29 de enero del 2010, el demandante ha citado una de las causales del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito es abiertamente confuso y contradictorio, evidenciándose que la referencia a dicha norma no cuenta con sustento alguno.

CUARTO: De la revisión de los autos se aprecia que mediante resolución N° 23, obrante a fojas 311, el Juzgado dispuso requerir al demandante para que cumpla con precisar en cual de las causales previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra sustentada la demanda; verificándose que por escrito de fecha 02 de diciembre del 2009, obrante de fojas 313 a 322, el demandante indicó

que ha sido objeto de despido incausado o fraudulento; empero mediante resolución N° 24 de fecha 04 de diciembre del 2009, a fojas 323, el Juzgado lo requirió nuevamente para que precise la causal prevista en dicha norma en la cual sustenta su demanda; originando que con fecha 29 de enero del 2010, obrante de fojas 325 a 329, el actor presente un nuevo escrito en el que indicó que su petitorio es que se declare la nulidad del despido por discriminación contemplada en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y despido incausado o ad nutum.

QUINTO: En ese contexto, se puede establecer que -contrariamente a lo sostenido por la emplazada- el demandante si ha cumplido con el mandato contenido en la resolución N° 23, reiterado en resolución N° 24, expresando con meridiana claridad el objeto de su petitorio; por lo que el agravio expuesto por la demandada resulta carente de sustento. Siendo así debe confirmarse el auto apelado.

SEXTO: La sentencia ha sido apelada por el demandante, quien señala como agravios en el recurso de fojas 562 a 573, lo siguiente:

- 6.1. La sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el Juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206-2005-PA/TC; sin embargo, este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada, por ende ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° incisos 6 y 13 de la Constitución Política del Estado.
- 6.2. Las normas legales no son estáticas, esto es, que si el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, describió las conocidas causales de nulidad de despido, que se enumeran en la sentencia, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en la sentencia, y sobre todo por las sentencias normativas.

- 6.3. Es inexacto considerar a la luz del fundamento 38° de la sentencia del caso Baylón, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.
- 6.4. El Juzgado indica que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19 de febrero del 2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplada en el inciso a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, se puede apreciar una inadecuada apreciación de los medios probatorios, toda vez que no ha analizado que existe una carta de renuncia por la que se extinguió el contrato de trabajo, luego de verificar los cargos de la carta de preaviso. En ese sentido, se debe tener en cuenta que, por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar, ha evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.
- 6.5. Correspondía al empleador demostrar las razones del despido, no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así el despido al no haber sido probado por un lado y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.
- 6.6. De los medios probatorios obrantes en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse basado su despido en hecho inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.

SÉTIMO: Del análisis del escrito de demanda de fojas 52 y de los escritos de fechas 02 de diciembre del 2009 y 29 de enero del 2010, obrantes a fojas 313 y 325, respectivamente; se advierte que el actor ha interpuesto la presente demanda con la finalidad que se declare la nulidad de su despido, por ser -según sostiene- fraudulento, pero al mismo tiempo haberse producido como consecuencia de un acto de discriminación conforme a la causal prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y a la vez, ser un despido incausado o ad nutum.

OCTAVO: Tal como aparece expuesto el petitorio del actor, no cabe duda que éste confunde sobremanera los tipos de despido; sin embargo, ello no impide que su pretensión sea analizada por cuanto, conforme al Principio Juez y Derecho, contemplado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso aún cuando haya sido invocado erróneamente por las partes; máxime si en el presente proceso se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante sentencia CAS.LAB. N° 5283-2012-LIMA de fecha 09 de noviembre del 2012, por la que casando una anterior sentencia de vista emitida en autos, ha señalando que en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en Lima del 04 al 14 de mayo del 2012, se ha determinado que en un proceso ordinario laboral sobre la base de la Ley N° 26636, son competentes los Jueces Laborales para conocer procesos sobre reclamaciones de reposición por despidos fraudulentos e inmotivados; es decir, la Corte Suprema ya ha establecido que en el presente caso se debe emitir un pronunciamiento sobre el fondo de lo demandado.

NOVENO: Así las cosas, debemos remitirnos, en principio, a las disposiciones contenidas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Dicha norma contempla sólo 2 tipos de despido: NULO y ARBITRARIO.

- 9.1. El DESPIDO NULO que se produce cuando se presentan algunas de las causas previstas en el artículo 29° y/c los supuestos previstos en las Leyes N° 26626 (ser portador de VIH) y N° 27050 (ser incapacitado); precisando los artículos 34° (último párrafo) y 40° del TUO de la LPCL, que la demanda que declara fundada la nulidad de despido genera como consecuencia la reposición del actor (salvo que en ejecución opte por una indemnización) y además el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, así como los depósitos correspondientes a la CTS y de ser el caso sus intereses.
- 9.2. El DESPIDO ARBITRARIO que -según los términos del artículo 34°- se produce cuando no se ha expresado causa o esta no ha podido ser demostrada en juicio y da lugar al pago de la indemnización regulada por el artículo 38°.

DÉCIMO: -No obstante, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AATC ³, interpretó el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en relación a lo prescrito en los artículos 22° y 27° de la Constitución y en aplicación de control difuso determinó que dicho dispositivo resultaba incompatible con la Constitución; precisando esto en su fundamento 12 literal c.a., en los siguientes términos: "El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional". De esta forma, el Tribunal Constitucional, rechazó la tesis de reconocer a la indemnización como única opción reparadora frente a un despido

³ Proceso de amparo seguido por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL contra Telefónica del Perú.

arbitrario, dado que ello niega la posibilidad de la eficacia restitutoria que obtendría un trabajador mediante la reposición en su puesto de trabajo.

ml

UNDÉCIMO: Posteriormente, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC⁴, estableciendo la tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo (despido nulo, despido incausado y despido fraudulento), concluye que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía tanto una eficacia restitutoria como una resarcitoria, según lo señalado en el fundamento jurídico 12 de dicha ejecutoria. De esta manera quedó modificado el esquema de protección aplicado desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 728, el cual quedó determinado de la siguiente manera: a) Despido nulo, protegido mediante reposición, b) Despido Incausado, protegido mediante reposición, c) **Despido fraudulento, protegido mediante reposición**, y d) Despido injustificado, protegido mediante indemnización por decisión de ex trabajador afectado.

DUODECIMO: Nótese, que el despido fraudulento al que hace mención el demandante no está regulado por el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino que es una tipología que nace de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, que en su fundamento 15 literal c] lo define como aquella situación que se presenta cuando: "Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se

⁴ Proceso de amparo seguido por Eusebio Llanos Huayco contra Telefónica del Perú.

produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas" (...).

DÉCIMO TERCERO: Para el caso del proceso ordinario laboral, la definición que elabora el Tribunal Constitucional -en el marco de un proceso de amparo- sobre el **despido fraudulento** (en el que no existe en realidad una causa válida del término de la relación laboral) debe interpretarse en función a los alcances del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, en el sentido de que dicha categoría de despido se asemeja a un **despido arbitrario**. Si esto es así, tenemos que de acuerdo al TUO en mención, la persona que se vea perjudicada o agraviada por un despido fraudulento puede solicitar una indemnización para resarcir el daño causado a consecuencia del mismo, mientras que conforme a los alcances de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el perjudicado puede solicitar la reposición.

DÉCIMO CUARTO: Es preciso reiterar que la interpretación que hace el Tribunal Constitucional está pensada en la finalidad del proceso de amparo, esto es, restitutoria de los derechos constitucionales, en el caso específico del despido fraudulento la finalidad es reponer al trabajador despedido; lo cual resulta meramente aplicable y extensible al proceso ordinario laboral, empero en este último proceso no se puede soslayar los alcances del TUO de LPCL. Por ello, armonizando la jurisprudencia emitida en los procesos de amparo por el Tribunal Constitucional y el marco legal en materia laboral (TUO de la 728), podemos concluir que en la vía del proceso ordinario laboral, la protección contra el despido fraudulento que se asemeja en realidad a un despido arbitrario, permite una eficacia restitutoria (reposición) y resarcitoria (indemnización), siempre que la parte accionante lo solicite así en su demanda.

DÉCIMO QUINTO: En el caso de autos - como se tiene dicho- el demandante ha invocado, por un lado, la causal de despido nulo prevista en el inciso d) del artículo

29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por motivo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; manifestando al respecto que fue tratado de manera distinta en el trámite del despido en relación a su compañero Pezo, puesto que a éste se le concedió el derecho de defensa cursándoles cartas de preaviso y despido mientras que al actor se le despidió valiéndose de una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar el contrato de trabajo, agregando que la discriminación es por motivo del credo que profesa (es agnóstico) y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; sin embargo, el actor no ha aportado medio probatorio alguno que acredite que su agnosticismo haya sido motivo de su despido, mucho menos que el señor Pezo profesaba religión diferente a la suya y que ello haya sido motivo determinante para que su empleador opte por cesarlo; consecuentemente, al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en la norma invocada por el demandante, este extremo de la demanda deviene en infundado.

DÉCIMO SEXTO: Por otro lado, el actor ha referido también que su despido ha sido incausado y/o fraudulento, por lo que corresponde al órgano jurisdiccional, determinar cual ha sido la verdadera causa del despido. Según la versión del demandante, la renuncia se ha producido con vicios de la voluntad, puesto que se le habría compelido a renunciar sin que medie su voluntad; a su turno, la demandada sostiene que el actor habría renunciado por escrito a su trabajo en forma irrevocable, renuncia que habría sido aceptada por esta parte exonerándola del plazo de Ley.

DÉCIMO SÉTIMO: De la revisión de los autos aparece a fojas 09, el documento denominado aviso de movimiento de vacaciones en el que se consigna que el actor estuvo de vacaciones entre el 01 de febrero al 02 de marzo del 2007. Consta de fojas 13, que el día 19 de febrero del 2007, es decir, cuando el demandante se encontraba de vacaciones, la demandada le notificó una carta de imputación de cargos atribuyéndole la comisión de falta grave; empero, al mismo tiempo obra a fojas 10,

una carta legalizada notarialmente presuntamente dirigida por el actor a la emplazada el 20 de febrero del 2007, en la que aquél comunica su renuncia voluntaria al cargo que venía desempeñando; asimismo, obra a fojas 11, la carta también de fecha 20 de febrero del 2007 (recepcionada el 22-02-07), que la demandada habría remitido al demandante para comunicarle la aceptación de su renuncia con efectividad a partir del 05 de marzo del 2007 (luego de su goce vacacional). Sin embargo, a fojas 12, aparece otra carta notarial de fecha 26 de febrero del 2007, en la que el actor se dirige a la empresa demandada para comunicarle la sorpresa sobre su supuesta renuncia, indicándole que no ha redactado ninguna renuncia; se advierte también de fojas 23, que en esa misma fecha el actor presenta también vía carta notarial, sus descargos sobre la imputación de falta grave.

DÉCIMO OCTAVO: En tal contexto, se puede establecer que el acto jurídico de renuncia se ha llevado a cabo con claros vicios de la voluntad del trabajador demandante; pues en ningún momento manifestó en forma libre y espontánea su decisión de renunciar, al contrario ha negado la remisión de su presunta renuncia. Existen suficientes indicios que permiten establecer que la carta de renuncia que obra fotocopiada en autos, fue elaborada bajo intimidación de la demandada para torcer la voluntad del actor, de lo contrario no se explica como es que un día antes de la presunta renuncia, ya se tenía como contrapartida una imputación de la comisión de falta grave; es más, la propia demandada así lo admite en su escrito de contestación de demanda a fojas 116, al indicar que la renuncia implica el reconocimiento de un actuar negligente por parte del trabajador durante el desarrollo de sus actividades, es decir, reconoce que la renuncia del actor se ha producido por su aceptación de la comisión de falta grave y no por su libre voluntad de renunciar a su empleo; en otros términos, la demandada compelió a renunciar al demandante bajo el pretexto de la supuesta falta grave y sus consecuencias. No está demás mencionar que la presunta carta de renuncia no tienen ningún sello de recepción por mesa de partes de la demandada; siendo -por decir lo menos- poco razonable que en la misma fecha de la

supuesta renuncia también se encuentre redactada la aceptación de la misma; además, si el actor hubiere renunciado en forma libre y espontánea, no habría habido motivo para legalizar su firma; por otro lado, la renuncia tampoco cuenta con la huella digital del demandante y finalmente, debe tenerse en cuenta, que la demandada no ha cumplido con exhibir en el proceso, el original de dicha carta, pese a haber sido requerida por el Juzgado.

DÉCIMO NOVENO: Estamos frente a un caso de despido fraudulento, por haber mediado vicio de la voluntad del demandante, al haber sido despedido por la demandada con ánimo perverso, imputándole hechos inexistentes; de allí que si como se tiene dicho, a opinión de la suscrita, la pretensión de despido fraudulento que se asemeja a un despido arbitrario, tiene como efecto -en la vía del proceso ordinario laboral - una protección restitutoria y a la vez resarcitoria, es decir, reposición e indemnización; en el presente caso, en el que al actor ha optado únicamente por la protección restitutoria (mas no resarcitoria) corresponde ordenar que el demandante sea repuesto en su centro de trabajo en igual o similar cargo al que venía desempeñando a la fecha de cese.

VIGÉSIMO: Bajo esa misma línea, la pretensión de pago de remuneraciones devengadas, resulta improcedente, en principio porque - bajo los alcances de los artículos 29° y 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, sólo opera en los casos de despido nulo; y por otro lado, porque dicha pretensión no tiene naturaleza restitutoria sino resarcitoria, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en su vasta jurisprudencia (STC N° 6429-2007-AA, N° 3947-2010-AA, 50-2011-AA, entre otras); de allí que habiéndose configurado en el presente caso un despido fraudulento y no habiéndose comprendido en la demanda, la pretensión de pago de una indemnización (pretensión resarcitoria), se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer en la vía pertinente. Así lo ha entendido el

propio recurrente en su escrito de fecha 15 de mayo del 2007, al indicar que hará valer su derecho indemnizatorio con arreglo a Ley.

Por estos fundamentos **MI VOTO** es por:

CONFIRMAR el auto contenido en la resolución N° 36, dictado en audiencia única de fecha 18 de mayo del 2011, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada.

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución de fecha 14 de setiembre del 2011, obrante de fojas 544 a 560, en el extremo que declara **infundada la demanda en relación a la nulidad de despido** que se pretende e **improcedente el pago de devengados**.

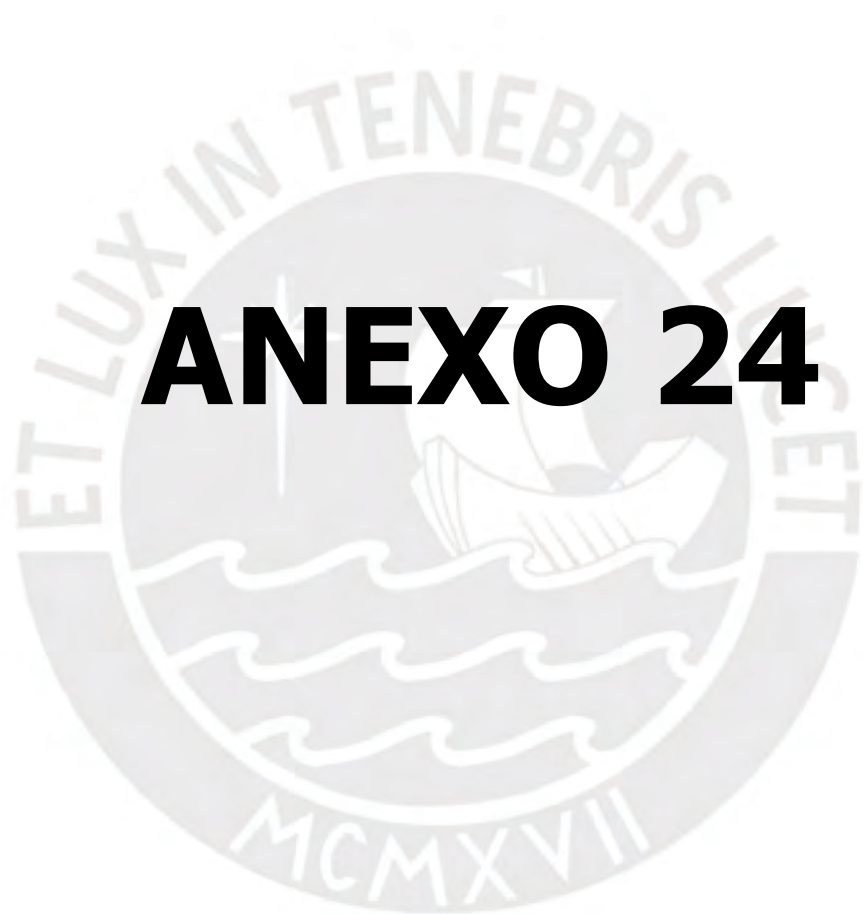
REVOCAR la sentencia en el extremo que declara improcedente la demanda en relación al despido incausado o ad nutum y **REFORMÁNDOLA** se declare fundada la demanda respecto a la reposición en el empleo por despido fraudulento equiparable al despido arbitrario del TUO del Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia cumpla la demandada con reponer al actor en su puesto de trabajo, con costas y costos del proceso.

En los seguidos por Rafael Rodríguez Rojas con PLUSPETROL NORTE S.A. sobre impugnación de despido; y, los devolvieron.

hmdb


GÓMEZ CARBAJAL





ANEXO 24



2015
Expediente: 139-2007
Escrito N°
RECURSO DE CASACIÓN

A LA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., en los seguidos por el señor **Rafael ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre despido incausado, atentamente decimos:

Que, al amparo de los artículos 54° de la Ley Procesal del Trabajo y del 386° del Código Procesal Civil, interponemos **RECURSO DE CASACIÓN** contra la sentencia de vista de fecha 27 de enero de 2015, exponiendo los fundamentos siguientes:

I. ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN:

REQUISITOS DE FORMA DEL RECURSO DE CASACIÓN:

El presente recurso de casación es **ADMISIBLE**, por cuanto cumple los requisitos contenidos en el artículo 57° de la Ley Procesal del Trabajo:

- (a) **SEDE DE INTERPOSICIÓN:** El presente recurso se interpone ante la misma Sala Superior que expidió la sentencia que se impugna.
- (b) **PLAZO DE INTERPOSICIÓN:** El recurso se interpone dentro de los 10 días hábiles de notificada la sentencia. La referida sentencia de vista no fue notificada el día 10 de marzo de 2015.
- (c) **RESOLUCIÓN IMPUGNADA:** El recurso de interposición se interpone contra la sentencia expedida en revisión por la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, la misma que se pronuncia sobre el fondo del conflicto jurídico de intereses.
- (d) **CUANTÍA ESTABLECIDA EN LA SENTENCIA:** La pretensión respecto de nuestra empresa (reposición en el puesto de trabajo) es

indeterminable, por lo que no resulta aplicable el requisito de cuantía superior a las cien (100) URP.

- (e) **TASA POR CASACIÓN**: Adjuntamos con el presente escrito la tasa por recurso de casación, según recibo extendido por el Banco de la Nación, y según la tabla de aranceles vigente.

- (f) **RESOLUCIÓN ADVERSA DE PRIMERA INSTANCIA CONFIRMADA POR LA RECURRIDA NO HA SIDO CONSENTIDA**: Conforme obra en autos, la sentencia de primera instancia no fue adversa a nuestra parte, al haber declarado improcedente el extremo de despido incausado, e infundado el extremo de despido nulo.

POR TANTO:

A la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, solicitamos se sirva **ADMITIR A TRÁMITE** el presente recurso de casación y, en consecuencia, elevar el expediente a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

II. REQUISITOS DE FONDO DEL RECURSO DE CASACIÓN

Cumplimos con los requisitos de fondo contemplados en el artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo: (i) fundamentando con claridad el recurso; (ii) señalando cada una de las causales en que se sustenta el recurso; y, (iii) precisando —según corresponda— la norma indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; la correcta interpretación de la norma; la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

1. PRIMERA CAUSAL: AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO¹ POR INFRACCIÓN A LA GARANTÍA JUDICIAL DE LA PRURALIDAD DE INSTANCIA; DE

¹ **PROCEDENCIA DEL RECURSO POR AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO:**

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha admitido como causal de casación "la afectación al debido proceso". Este criterio ha sido recogido en la CAS. 270-2003 proveniente

CONGRUENCIA PROCESAL; Y A LA MOTIVACIÓN ADECUADA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIAL.

1.1. PRIMERA INFRACCIÓN: LO RESUELTO EN LA SENTENCIA DE VISTA AFECTA NUESTRO DERECHO A LA PLURALIDAD DE INSTANCIAS AL HABERSE PRONUNCIADO SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA, CUANDO LO QUE CORRESPONDÍA ERA DECLARAR LA NULIDAD DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Una regla fundamental del debido proceso es el derecho a la pluralidad de instancias, contenido en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución, en virtud del cual se garantiza que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya interpuesto los recursos procesales pertinentes de manera oportuna.

Así, el Tribunal Constitucional (TC), en la STC N° 03261-2005-AA/TC ha señalado:

*"el derecho a la pluralidad de instancias, reconocido en el inciso 6) del artículo 139° de la Constitución, tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, **QUE PARTICIPEN EN UN PROCESO JUDICIAL TENGAN LA OPORTUNIDAD DE QUE LO RESUELTO POR UN ÓRGANO JURISDICCIONAL SEA REVISADO POR UN ÓRGANO SUPERIOR DE LA MISMA NATURALEZA, SIEMPRE QUE SE HAYA HECHO USO DE LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS PERTINENTES, FORMULADOS DENTRO DEL PLAZO LEGAL**".*

A mayor abundamiento, en la STC N° 6149-2006-PA/TC y en la STC N° 6662-2006-PA/TC, el TC ha precisado que:

*"Éste (el derecho a la pluralidad de instancias) garantiza que en la dilucidación de una controversia planteada en sede judicial, **exista una***

de HUÁNUCO de fecha 27 de febrero de 2004, en los seguidos por Jesús Fabio Mendieta y Ríos contra Telefónica del Perú S.A.A.; y en la CAS. 715-2003 proveniente de HUÁNUCO de fecha 16 de junio de 2004, en los seguidos por Elpidia Gargate y Lucero contra Telefónica del Perú S.A.A.

A ello cabe agregar que, incluso, **el Tribunal Constitucional** ha denegado demandas de amparo contra resoluciones emitidas por las Salas Laborales, en las que se invoca la afectación al debido proceso, justamente porque **reconoce que la Corte Suprema ha acogido por vía jurisprudencial la causal de procedencia de casación, referida a la contravención de las normas que garantizan el debido proceso (STC N° 3951-2008-PA/TC)**

estructura jurisdiccional que, cuando menos, se encuentre organizada en una doble instancia, y para cuyo acceso se prevean los medios impugnatorios que correspondan".

Con base al contenido esencial del derecho a la pluralidad de instancias desarrollado por el Tribunal Constitucional, podemos advertir que se verificará una vulneración al referido derecho siempre que se limite la posibilidad de un justiciable de solicitar la revisión judicial de aquellas resoluciones que resulten contrarias a derecho.

Pues bien, en la sentencia de vista materia de impugnación, **la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima** no sólo declara la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado; sino que además **procede a pronunciarse sobre el fondo de la controversia, pese a que el Juzgado de primera instancia no se había pronunciado respecto a la pretensión de reposición por despido incausado**, debido a que sólo se había analizado su procedencia en el proceso ordinario laboral.

Al haber resuelto sobre el fondo de la controversia (si el demandante fue víctima de un despido incausado), la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha transgredido flagrantemente nuestro derecho constitucional a la pluralidad de instancia, en los términos que hemos explicado previamente. Y ello es así pues dicha pretensión no fue abordada durante el desarrollo del proceso en primera instancia, por haberse centrado la discusión en la procedencia de ésta en esta vía procedimental. Debido a ello, en ningún momento el Juzgado de primera instancia se pronunció respecto a si configuró o no el despido incausado alegado.

Así, **la primera y única oportunidad en la que se analizó a fondo este extremo de la demanda ha sido con la sentencia de vista materia de cuestionamiento**. Evidentemente, ello ha impedido que nuestra empresa pueda cuestionar si es que realmente hubo un despido incausado ante una segunda instancia, pues ello fue abordado únicamente por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima.

De haber declarado la nulidad de la sentencia de primera instancia (que declaró improcedente el extremo de la demanda referido a la reposición por despido incausado), se hubiera discutido y desarrollado en esa instancia todo lo referido a si existió efectivamente un despido incausado. Así, a partir de lo que hubiera resuelto el Juzgado, cualquiera de las partes hubiera podido cuestionar ello ante la sala laboral respectiva al apelar la sentencia de primera instancia, y de este modo se garantizaba el efectivo ejercicio de nuestro derecho a la pluralidad de instancias.

Lo señalado en el párrafo precedente no ha ocurrido en el presente caso, pues **la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima se pronunció sobre el fondo de la controversia, siendo la única instancia en la que se ha discutido lo referido a si hubo un despido incausado en el caso de autos.**

Cabe resaltar que, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no sólo ha transgredido nuestro derecho a la pluralidad de instancias, sino que además ha tergiversado lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia del a República en la Casación Laboral N° 5283-2012-LIMA, emitida en este proceso.

De acuerdo a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia del a República, la sentencia de primera instancia, así como la sentencia de vista (anterior a la que es ahora materia de impugnación), habían incurrido en una motivación deficiente, por cuanto ninguna de ellas se había pronunciado respecto a la pretensión de reposición por despido incausado alegada por el demandante.

Con base al referido razonamiento, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia del a República declaró nula la sentencia de vista y ordenó que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima se pronuncie sobre el pedido de reposición del demandante de conformidad con los criterios establecidos en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.

En ese sentido, y teniendo en consideración lo dispuesto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 5283-2012-LIMA, lo que correspondía era que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima declare nula la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, remita los actuados al Juzgado de origen, a efectos de garantizar que el inferior jerárquico cumpla con pronunciarse respecto a la pretensión de reposición por despido incausado argüida por el demandante, de acuerdo a los lineamientos esgrimidos por la Corte Suprema.

Como lo hemos señalado anteriormente, **resultaba indispensable que el Juzgado -y no la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima- emitiera un primer pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición planteada por el demandante a efectos de evitar la violación irreparable de nuestro derecho fundamental al debido proceso, específicamente en su vertiente a la pluralidad de instancias.**

Sin embargo, ello no ha ocurrido conforme hemos detallado al inicio del presente acápite, afectando nuestro derecho constitucional.

En efecto, al no declarar la nulidad de la sentencia de primera instancia, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima emitió una sentencia de vista, la cual ha fungido como una de primera instancia -por cuanto ningún órgano jurisdiccional se ha pronunciado sobre el pedido de reposición del demandante por despido incausado- respecto de la cual no cabe la interposición de un recurso de apelación, eliminando de plano nuestra posibilidad de acudir a un órgano jurisdiccional superior revisor, hecho que, evidentemente, ha generado la vulneración de nuestro derecho a la pluralidad de instancias.

De este modo, queda evidenciada la transgresión a nuestro derecho al debido proceso en su manifestación de la garantía a la pluralidad de instancias, por lo que, corresponde que se declare **FUNDADO** la presente casación, y se declare **NULA** la sentencia de vista materia de cuestionamiento.

1.2. **SEGUNDA INFRACCIÓN: LA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA HA TRANSGREDIDO EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA PROCESAL AL HABER DETERMINADO QUE NOS ENCONTRAMOS ANTE UN DESPIDO FRAUDULENTO.**

La Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha resuelto el presente caso, indicando que el demandante habría sido víctima de un despido fraudulento, conforme se aprecia de los considerandos 5.2, 5.11 y de la parte resolutive de la sentencia de vista.

Sin embargo, **el demandante nunca solicitó su reposición por haber sido víctima de un despido fraudulento**, lo que evidencia que el colegiado resolvió respecto de una pretensión no planteada por el actor, lo que transgrede abiertamente el principio de congruencia procesal.

En efecto, de la revisión de todos los actuados del proceso, la Corte Suprema podrá constatar que **el actor solicitaba que se ordene su reposición pues había sido víctima de un despido incausado, así como de un despido nulo por haber sido discriminado por razón de credo**.

Siendo ello así, **no era materia controvertida del caso de autos determinar si el actor fue despedido de manera fraudulento**, pues ello no ha sido planteado por éste a lo largo del proceso.

Pues bien, como reconocerá la Corte Suprema, no resulta conforme a derecho resolver sobre una pretensión no planteada por las partes, toda vez que ello constituye una clara transgresión al derecho al debido proceso. Por ende, **lo que correspondía era que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima verifique únicamente si hubo un despido incausado o un despido nulo, pero no debía analizar si el actor fue despedido fraudulentamente, pues ello no es materia controvertida del caso de autos**.

Así, queda claro que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha ido más allá de los hechos alegados por el demandante, violando el principio de congruencia procesal.

Cabe señalar al respecto, que la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha ratificado que el derecho al debido proceso incluye dentro de su contenido el derecho a obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y **congruente** con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes; reconociendo, incluso, que **una motivación que no se sujeta al mérito de lo actuado y del derecho, y que es incongruente, constituye una infracción a la garantía prevista en el numeral 5 del artículo 139° de nuestra Constitución, lo cual implica la nulidad absoluta del acto procesal.**

Del mismo modo, la Corte Suprema señala que frente a un vicio de tal consideración, cualquier órgano jurisdiccional por el sólo hecho de serlo tiene la facultad de declarar la nulidad del acto procesal, aún cuando no haya sido solicitada por las partes, conforme se resolvió en la Casación N° 2339-2004 - HUÁNUCO - PASCO, de fecha 15 de noviembre de 2005.

De acuerdo al precedente de observancia obligatoria sentado por la Corte Suprema de Justicia de la República, **una resolución incongruente** y/o no sujeta al mérito de lo actuado y del derecho, **adolece de nulidad absoluta**, y corresponde al órgano jurisdiccional declarar **NULO** dicho acto.

En este caso, como hemos expuesto, **la sentencia materia del presente recurso transgrede el principio de congruencia procesal**, infringiendo así la garantía contemplada en el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución, y el principio de congruencia previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil. En consecuencia, la resolución materia del presente recurso adolece de una nulidad insubsanable, por lo que dicha resolución debe ser declarada **NULA**.

1.3. **TERCER INFRACCIÓN: AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO POR INFRACCIÓN A LA GARANTÍA DE LA ADECUADA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES.**

Nuestro ordenamiento legal, y en particular nuestra Constitución Política, ha regulado el deber de motivación de las resoluciones como un principio y derecho de la función jurisdiccional.

Específicamente el artículo 139° de la Constitución dispone:

*"Art. 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan."*

Asimismo, el Código Procesal Civil señala lo siguiente:

*"Artículo 50°.- Deberes.- Son deberes de los Jueces en el proceso:
(...) 6. Fundamentar los autos y las sentencias, bajo sanción de nulidad, respetando los principios de jerarquía e las normas y el de congruencia (...)"*

Así, pues, se ha consagrado a nivel constitucional el derecho a la motivación adecuada de las resoluciones, como un elemento esencial del derecho fundamental a un debido proceso.

Pues bien, el derecho a que las resoluciones se encuentren adecuadamente motivadas (es decir, conforme a la lógica, al derecho y a las circunstancias fácticas de la causa), constituye un elemento esencial del derecho fundamental a un debido proceso. En ese sentido, el Tribunal Constitucional peruano ha establecido que:

"Uno de los contenidos del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de

la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables.

(...) su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

(...) el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez (...) corresponde resolver”²(El resaltado es nuestro)

Por otro lado, en la Cas. N° 2206-2006-LIMA, la Corte Suprema precisa que:

“(...) una motivación comporta la justificación lógica razonada y conforme a las normas constitucionales y legales, así como con arreglo a los hechos y petitorios formulados por las partes; por consiguiente, una motivación adecuada y suficiente comprende tanto la motivación de hecho in factum (en el que se establecen los hechos probados y no probados mediante la valoración conjunta y razonada de las pruebas incorporadas al proceso, sea a petición de parte como de oficio, subsumiéndolos en los supuestos fácticos de la norma), como la motivación de derecho o in jure en el que selecciona la norma jurídica pertinente y se efectúa una adecuada interpretación de la misma.”

Asimismo, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de la República ha declarado textualmente lo siguiente:

“Tercero.- que, conforme a lo establecido en el inciso cuarto del artículo ciento veintidós del Código Procesal Civil, toda resolución debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos; Cuarto.- Que, dicho mandato guarda consonancia con la exigencia constitucional de la

² Fundamento N° 11 de la Sentencia del 20 de junio del 2002, emitida en el Exp. N.º 1230-2002-HC/TC.

*motivación, entendiéndose que ésta constituye un elemento eminentemente intelectual, que expresa el análisis crítico y valorativo llevado a cabo por el juzgador, expresado conforme a las reglas de la logicidad y comprende tanto el razonamiento de hecho como el de derecho en los cuales el juzgador apoya su decisión*³

Es más, la Sala Civil de la Corte Suprema de la República, refiriéndose a la necesidad de una motivación racional como elemento configurativo de un debido proceso, precisa:

*"Sétimo: Que existe razonamiento erróneo cuando se equipara ambas categorías jurídicas materia de control casatorio, lo que implica un error del razonamiento judicial o de logicidad de la sentencia, trayendo como consecuencia la contravención al debido proceso".*⁴

Los defectos en el razonamiento lógico de una decisión judicial que afectan el derecho a una motivación adecuada de las resoluciones, han sido clasificados por la doctrina de la siguiente manera⁵:

- a) **Falta de motivación.**- Este supuesto se refiere a aquellos casos en los cuales la motivación de la resolución está totalmente ausente. Ciertamente éste es el caso más remoto de defecto en la motivación, pero se puede presentar cuando el juzgador resuelve sobre temas pretendidos sin ninguna fundamentación (por ejemplo, ordena el pago de costas y costos sin expresar fundamento alguno, o cuando habiendo amparado una pretensión de resolución de contrato se limita a ordenar el pago de una indemnización sin ninguna evaluación sobre la existencia de daños imputables al demandado ni sus montos, o al emitir una decisión sobre pretensiones accesorias sin fundamento).

³ CASACIÓN No. - 1102-00- LAMBAYEQUE Ejecución de Garantías 18-07-2000. Publicada en El Peruano el 30 de octubre de 2000.

⁴ CASACIÓN No. 2807-99-CALLAO. Publicada en el Diario El Peruano el 30 de noviembre del 2000.

⁵ FERNANDEZ, Raúl Eduardo. "Los Errores "In Cogitando" en *La Naturaleza del Razonamiento Judicial*. Ed. Alveroni. Córdoba. 1993. Pág.115 y ss.

- b) **Motivación defectuosa.**- Se presenta en aquellos casos en los que formal o externamente existe una motivación, sin embargo ésta es intrínsecamente incorrecta, en tanto afecta principios lógicos clásicos, tales como el de congruencia o identidad, de no contradicción, de tercio excluido o de razón suficiente.

Dentro de este rubro podemos encontrar los siguientes defectos:

- i) **Motivación Aparente o Insuficiente:** En este caso, se está violando el principio lógico de verificabilidad o razón suficiente, toda vez que lo argumentado no es un sustento real de la decisión adoptada, podemos afirmar que es sólo una "fachada" o "cascarón" para cumplir con la formalidad y pretender sostener que la decisión "tiene" motivación.
- ii) **Motivación defectuosa en sentido estricto:** Estaremos frente a este supuesto cuando se afectan los principios lógicos de identidad o congruencia, no contradicción o el de tercio excluido.

Ejemplos típicos de afectaciones de motivación defectuosa por afectar el principio lógico de identidad o congruencia son las decisiones nulas por *extra, ultra o infra petita*, en tanto no existe correspondencia entre lo que se solicitó y lo que se ordenó en la sentencia.

Se incurre también en una motivación defectuosa al afectarse el principio de no contradicción 'cuando se afirma y se niega una misma cosa de un mismo objeto'.

Finalmente, se producirá una afectación al principio lógico de tercio excluido cuando en un proceso de nulidad de una compraventa se declara que el contrato es nulo pero sólo para el vendedor y no para el comprador, a pesar de ser litisconsortes necesarios.

Descripción de las infracciones al deber de motivación en que incurre la resolución impugnada: SE INCURRE EN UNA MOTIVACIÓN INSUFICIENTE,

TODA VEZ QUE LA SALA NO ARGUMENTA ADECUADAMENTE POR QUÉ CORRESPONDE EL PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS EN EL CASO DE UN DESPIDO FRAUDULENTO.

En el considerando 5.16 de la sentencia de vista, se ha dispuesto el pago de remuneraciones devengadas a favor del actor, pues: (i) el despido fraudulento del que habría sido víctima el actor se "(...) asemeja al despido Nulo del artículo 29° del D.S. 003-97-TR (...)", y (ii) se debe desincentivar a los empleadores a efectuar este tipo de despidos.

Al respecto, debemos resaltar que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no desarrolla temas esenciales del criterio que ha aplicado al caso de autos.

En efecto, y pese a que resultaba indispensable, no se ha indicado por qué el despido fraudulento se asemeja al despido nulo, y mucho menos por qué se le debe aplicar las reglas previstas para ese tipo de despido.

Siendo que la legislación laboral ha previsto que únicamente procede el pago de remuneraciones devengadas en los casos de despido nulo, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima estaba en la obligación de detallar los fundamentos jurídicos (jurisprudencia y/o doctrina) que justifican el que quiera aplicar dicha disposición para un caso de despido fraudulento. Sin embargo, nada de ello ha sido realizado por la referida Sala, la cual se ha limitado a indicar que ambos despidos se asemejan (no indica por qué), y que por ende corresponde el pago de las remuneraciones devengadas.

Ello evidentemente constituye una deficiente motivación de la decisión judicial.

Del mismo modo, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha desarrollado el sustento jurídico de su segundo argumento, esto es, que se debe conceder el pago de las remuneraciones devengadas para desincentivar despidos fraudulentos. En efecto, **el colegiado no puede alegar simplemente que para castigar al empleador y enviar un mensaje a la sociedad se deben**

pagar remuneraciones devengadas. Así, lo que correspondía era que justifique en la sentencia de vista la aplicación de dicho criterio a partir de jurisprudencia y doctrina que avalen tal posición; sin embargo, el colegiado simplemente lo ha mencionado en la sentencia de vista, como si ello fuera suficiente para alegar que estamos ante una resolución adecuadamente motivada.

Así las cosas, corresponde que el pronunciamiento de la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima sea declarado **NULO** por la Corte Suprema; y, que se ordene la emisión de un nuevo pronunciamiento, respetando nuestro derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

2. SEGUNDA CAUSAL: INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 215° DEL CÓDIGO CIVIL.

Pese a que el demandante no requirió su reposición por un supuesto despido fraudulento (recordemos que su pretensión está referida a un despido incausado y despido nulo), al momento de resolver, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima analizó la existencia de un despido fraudulento en su manifestación referida a la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.

Específicamente, se analizó si al momento de suscribir la carta de renuncia, nuestra empresa ejerció sobre el demandante intimidación, coacción o violencia.

Así, en los considerandos 5.7 a 5.10, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima desarrolla por qué considera que en el caso de autos el actor habría sido intimidado por nuestra empresa para firmar su carta de renuncia.

Según el criterio de la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima, nos encontraremos ante supuestos de intimidación y coacción cuando:

- (i) Al momento de suscribirse la carta de renuncia esté en curso un procedimiento contra el trabajador;
- (ii) La carta de renuncia haya sido suscrita en las oficinas del empleador;

- (iii) La carta de renuncia es redactada por parte del empleador;
- (iv) La carta de aceptación de renuncia tenga la misma fecha que la de renuncia;
- (v) La fecha de suscripción de la carta de renuncia difiera de la fecha efectiva de cese; y
- (vi) Se haya legalizado notarialmente la carta de renuncia del trabajador, y los gastos fueron asumidos por el empleador.

Este tipo de casos resultan asiduos en la casuística laboral, en la que, luego de suscribir la carta de renuncia o un convenio de cese por mutuo disenso, el trabajador cuestiona su validez alegando la existencia de coacción o intimidación por parte de su empleador.

Debido a ello, resulta importante que la judicatura establezca los parámetros de interpretación que se deben seguir para determinar si en determinado caso se produjo intimidación y coacción contra el trabajador. **Pero dicha labor no se puede realizar a partir del criterio subjetivo de los juzgadores, sino que debe ceñirse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 215° del Código Civil.** No tomar en consideración el texto del mencionado artículo, no sólo implicaría que éste no esté siendo aplicado pese a ser necesario, sino que además la determinación de la existencia de intimidación o coacción quedaría sujeto al libre albedrío de los juzgadores, lo que afecta seriamente la seguridad jurídica a la que todo justiciable tiene derecho.

Pues bien, el referido artículo define la intimidación (coacción) de la siguiente forma:

"Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos con otros.

Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias."

De la lectura del mencionado artículo, se pueden extraer los elementos característicos que el justiciable debe tener en cuenta al momento de resolver una controversia en la que se alegue existencia de vicios de la voluntad, y que pasamos a detallar:

- Al hacer referencia a *fundado temor*, el legislador da a entender que **se deben tratar de amenazas ciertas y expresas de la realización de un daño**, que terminó generando en el agente la convicción de que no acceder a lo requerido tendrá como consecuencia inmediata y directa la configuración de un daño.
- Las amenazas, ciertas y expresas, tienen que estar planteadas contra el propio agente o contra uno de sus familiares (según los grados de parentesco indicados en la norma). Es decir, **quien ejerce el acto de intimidación (coacción) debe referirse expresamente al agente o a uno de sus familiares, advirtiendo la realización de un daño inminente**.
- Las amenazas, ciertas y expresas, tienen que formularse contra un bien específico del agente o de sus familiares, haciendo entender que éste se perderá de no acceder a lo requerido.

Teniendo en consideración no sólo la pertinencia de la aplicación del artículo 215° del Código Civil, sino también la forma en que debe ser interpretado, debemos analizar si es que el criterio de la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima coincide con lo dispuesto en el citado artículo.

Respecto al argumento (i), **el que nuestra empresa haya iniciado un procedimiento de despido contra el demandante previamente a la suscripción de la carta de renuncia no puede ser entendido como una amenaza cierta y expresa**. En efecto, no sólo porque nuestra empresa venía ejerciendo de manera regular un derecho (esto lo desarrollaremos en extenso en el siguiente acápite), sino porque además la decisión de despedir o no al trabajador dependía de lo que hubiera argumentado en su carta de descargos.

No es posible asumir que el procedimiento disciplinario concluiría con el despido del accionante por el sólo hecho de que éste se inició. En tal acción no existe una amenaza, sino la simple ejecución de una potestad otorgada legalmente.

Recordemos que **la manifestación de ejecución de un daño debe ser expresa. Pues bien, ello no puede inferirse del solo hecho de que nuestra empresa haya cursado una carta de imputación de faltas graves.** El demandante debió acreditar fehacientemente que nuestros funcionarios lo amenazaron con despedirlo si no firmaba la carta de renuncia; sin embargo ello no ha ocurrido. La sentencia de vista se basa en meras suposiciones que denotan serios estereotipos sobre cómo se considera que es el empleador en el Perú.

En relación al argumento (ii), **tampoco puede afirmarse que la presencia del trabajador en las oficinas del empleador constituye elemento suficiente para afirmar sin duda alguna que dentro de ellas fue amenazado, coaccionado o violentado para suscribir la carta de renuncia.**

Lo relevante es lo que se le haya manifestado expresamente, lo que, evidentemente, no puede ser inferido por el lugar en el que se haya suscrito el acto jurídico cuestionado. De aceptarse el criterio de la Segunda Sala Laboral de Lima, ésta debió indicar en qué locación se debe firmar una carta de renuncia para que no se cuestione la manifestación de voluntad del trabajador. Claro está que aplicar dicho criterio resulta un despropósito, pues éste no guarda relación con la definición prevista en el artículo 215° del Código Civil.

Respecto al argumento (iii), **para efectos de determinar si una persona fue coaccionada o intimidada para suscribir un documento no resulta relevante averiguar quién lo redactó.**

En efecto, existen cientos de casos en los que una persona firma su carta de renuncia, contrato de trabajo, convenio de cese por mutuo disenso u otro documento sin que haya sido él quien lo redactó; pero ello no significa que no esté de acuerdo con el contenido del documento. Y ello es así, pues si no está

conforme con lo señalado en el documento que le requieren que firme, simplemente se niega y no ocurre nada más.

Si es que se quiere verificar si hubo intimidación, reiteramos, se debe indicar claramente si hubo una amenaza cierta de daño al trabajador o alguno de sus familiares; pero ello no está vinculado al hecho de si el documento fue elaborado por ambas partes o por una de ellas.

Sobre lo referido en el argumento (iv), resulta absurdo (y evidencia una clara parcialización hacia una posición) sostener que el demandante fue coaccionado e intimidado porque los documentos (carta de renuncia y de aceptación) tienen la misma fecha de emisión.

La Segunda Sala Laboral Permanente de Lima sostiene su tesis a partir de aspectos tangenciales e irrelevantes si nos guiamos del texto del artículo 215° del Código Civil. Y es que puede haber intimidación y coacción inclusive si los documentos hubieran tenido fecha distinta de emisión, toda vez que lo relevante es demostrar si hubo una amenaza cierta y expresa contra el trabajador o uno de sus familiares de ser pasibles de un daño de no acceder a lo demandado. Ello no ha ocurrido en el caso de autos.

En relación al argumento (v), una vez más la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima, aplicando un criterio que no tiene sustento legal, alega la existencia de intimidación y coacción por el hecho de que en la carta de renuncia hubo un error mecanográfico y se consignó el año "2006" en vez de "2007". ¿Acaso ello califica como una amenaza? ¿Cuál es el daño que se puede extraer de ese hecho? Si un error de redacción será considerado como un acto de violencia, entonces estamos dejando de lado el texto del artículo 215° del Código Civil.

Finalmente, en relación al argumento (vi), el que nuestra empresa legalizara la carta de renuncia constituye una garantía más de su legalidad, en vez de configurarse como un acto de violencia, coacción e intimidación. Si es que hubiera cuestionamientos sobre lo que realmente quiso el trabajador al momento

de presentar la carta de renuncia, simplemente hubiéramos guardado el documento con una firma simple. Sin embargo, se procedió a legalizarla para que contara con un filtro adicional de validez.

No entendemos cómo la legalización notarial de un documento, y que hayamos asumido el costo de la misma, puede ser considerado como coacción, intimidación y violencia. De ese evento no es posible extraer la amenaza cierta que habría recibido el demandante. Y es que dicha situación no puede calificar como intimidación, coacción o violencia pues no se advierte la existencia de una amenaza expresa e inminente que permita concluir que la voluntad del actor fue afectada. Ello no puede inferirse, debe ser expreso.

Pese a la relevancia para este caso, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha aplicado el artículo 215° del Código Civil, guiándose más bien de criterios extra legales para afirmar que el actor fue coaccionado para firmar la carta de renuncia. De haber aplicado las disposiciones del referido artículo, se hubiera determinado indubitablemente que el caso de autos no hubo intimidación, coacción ni violencia.

De este modo, queda acreditado que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha aplicado lo dispuesto en el artículo 215° del Código Civil, obviándolo totalmente a pesar de su pertinencia para resolver el caso de autos. Esta situación, evidentemente, debe ser corregida por la Corte Suprema, procediendo a aplicar lo regulado en el mencionado artículo.

Por lo expuesto, solicitamos a la Corte Suprema que declare **FUNDADO** el presente recurso.

3. **TERCERA CAUSAL: INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 217° DEL CÓDIGO CIVIL.**

En el considerando 5.7 de la sentencia de vista, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima señala que la carta de renuncia suscrita por el demandante no representaba su intención de renunciar de manera libre y espontánea, toda

vez que a esa fecha se había iniciado un procedimiento de despido contra el actor. Así, para dicho colegiado tal situación constituye un supuesto de intimidación que anula la validez de la carta de renuncia.

Frente a ello, debemos resaltar que para determinar que el procedimiento de despido constituye un supuesto de intimidación (coacción y/o violencia), la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha tomado en consideración lo dispuesto por el artículo 217° del Código Civil, el cual señala:

"La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anula el acto"

La Corte Suprema advertirá que dicho artículo deja en claro que **si una de las partes de la relación (laboral o civil) ejerce una acción a la cual tiene derecho por disposición de nuestro ordenamiento, no podrá considerarse como un acto de intimidación aunque ello genere incentivos para que su contraparte se comporte de determinada forma.**

Pues bien, lo que corresponde ahora es verificar si el ejercicio de la facultad disciplinaria de nuestra empresa constituye un derecho reconocido por nuestro ordenamiento. Para tal efecto, nos debemos remitir a lo dispuesto en el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL).

Al revisar la referida norma, tenemos que su artículo 9° dispone lo siguiente:

"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."

El referido artículo desarrolla los alcances del poder de dirección que tiene todo empleador respecto de sus trabajadores, dejando claramente establecido que forma parte del ejercicio regular del poder de dirección, el que el empleador imponga las medidas disciplinarias correspondientes cuando un trabajador incurra en una falta laboral.

Más adelante, y desarrollando la forma cómo debe ejercerse la facultad (el derecho) de sancionar disciplinariamente, el artículo 22° de la LPCL señala:

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

La norma señalada precisa que el empleador podrá ejercer su facultad disciplinaria, aplicando la sanción del despido, siempre que exista una causa justa debidamente comprobada. A efectos de garantizar el derecho de defensa del trabajador y evitar arbitrariedades, los artículos 31°, 32° y 33° de la LPCL regulan el procedimiento que se debe seguir para despedir por causa justa a un trabajador, y que se inicia con la notificación de la carta de imputación de faltas graves.

En atención a lo relatado, podemos concluir indubitablemente que **todo empleador tiene el derecho de ejercer su facultad disciplinaria, disponiendo el despido de un trabajador, siempre que haya cumplido con el procedimiento de despido previsto legalmente.**

Siendo ello así, **cuando nuestra empresa inició el procedimiento de despido contra el demandante,** notificándole la carta de imputación de faltas graves, **ESTABA HACIENDO USO REGULAR DE UN DERECHO PREVISTO EN NUESTRO ORDENAMIENTO.** Por ende, el que el actor haya suscrito la carta de renuncia durante dicho procedimiento no puede ser considerado como

intimidación, coacción o violencia, toda vez que nuestra empresa simplemente venía actuando conforme le permite la Ley.

Aplicar el criterio de la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima implicaría restringir arbitraria e ilegalmente la facultad disciplinaria de la que goza todo empleador; dado que nuestra empresa no podría hacer uso de ese derecho si es que el trabajador tiene las intenciones de renunciar, pues luego se nos acusaría de haberlo intimidado y coaccionado. Ello resulta absurdo e inaceptable, toda vez que asignan una connotación ilegal al ejercicio regular de un derecho.

Pese a la claridad y pertinencia de lo dispuesto en el artículo 217° del Código Civil, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha aplicado lo señalado en dicha norma, generando que indebidamente se considere que el haber iniciado el procedimiento de despido contra el demandante antes de que suscribiera su carta de renuncia constituye un acto de intimidación y coacción.

Así, queda demostrado que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha aplicado lo dispuesto en el artículo 217° del Código Civil, obviándolo totalmente a pesar de su pertinencia para resolver el caso de autos. Esta situación, evidentemente, debe ser corregida por la Corte Suprema, procediendo a aplicar lo regulado en el mencionado artículo.

Por lo expuesto, solicitamos a la Corte Suprema que declare **FUNDADO** el presente recurso.

4. CUARTA CAUSAL: INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 6° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.

Además de ordenar la reposición del demandante por supuestamente haber sido víctima de un despido fraudulento, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha dispuesto que se le pague al demandante las remuneraciones devengadas generadas desde su fecha de cese.

En síntesis, el criterio expuesto por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima está determinando de manera expresa, que el pago de remuneraciones es procedente incluso cuando no ha mediado prestación efectiva de servicios.

Esta medida dispuesta por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima sobre los alcances de la remuneración —que sea procedente aún cuando no se ha prestado servicios efectivos— implica desconocer e inaplicar la definición de remuneración recogida en el artículo 6° de la LPCL.

Si bien es cierto, a lo largo de la referida sentencia de vista no se hace mención expresa al artículo 6° de la LPCL señalando que pretenda “rebatirlo o interpretarlo”, de una lectura del considerando 5.16, se puede concluir que esta omisión no se debió a la impertinencia de dicho artículo para resolver la materia de controversia del proceso, sino que fue tendenciosamente omitido pese a su relevancia.

Siguiendo esta línea, se observa cómo la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no aplica la norma que regula la definición de remuneración. Para ello, pretende sustentar sus afirmaciones aludiendo que para desincentivar a los empleadores a despedir fraudulentamente a sus trabajadores, resulta conveniente otorgar además de la reposición el pago de remuneraciones devengadas.

En atención a ello, queda claro que nos encontramos ante una inaplicación del artículo 6° de la LPCL, el cual establece que “*constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios*”. Es decir, no resulta posible conceder el pago de remuneraciones devengadas a favor de un trabajador si es que no hubo prestación de servicios de por medio.

El referido artículo 6°, concordado con el artículo 5°⁶ del mismo cuerpo normativo, claramente establece que **la remuneración es la contraprestación**

⁶ El artículo 5° del TUO del D. Leg. 728 señala: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.”

por los servicios prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.

Esta vinculación es definida del mismo modo por la doctrina especializada:

*"Un trabajo a la vez productivo y por cuenta ajena es, por tanto, necesariamente remunerado o retribuido, siendo la remuneración o retribución la **compensación** que necesariamente ha de dar el cesionario **por los frutos** que se le ceden".⁷*

*"La prestación del trabajo subordinado y la remuneratoria están referidas, una a otra, como **prestaciones recíprocas**, y por ello se califica a la relación de trabajo como sinalagmática o de cambio, puesto que su tipicidad consiste, precisamente, en el **cambio** de trabajo subordinado por una retribución o salario. Y cada una de estas prestaciones funciona, por lo tanto, como **contraprestación** respecto de la otra."⁸*

Queda así evidenciado que la remuneración es el pago por el servicio personal y directo realizado por el trabajador a favor del empleador, por consiguiente ella solamente se genera en tanto exista una prestación cierta, real o efectiva de los servicios; y no cuando tal prestación sea ficta, imaginaria, querida, deseada pero no cumplida. A partir de esta conclusión resulta claro que la regla es: "hay remuneración si hay prestación efectiva de servicios".

A partir de lo señalado, resulta claro también que las excepciones a dicha regla —corresponde remuneración sólo si hay prestación efectiva de servicios— solamente pueden operar mediante ley expresa que las establezca, tal como ocurre con el artículo 40º de la LPCL (para el caso del despido nulo) y el artículo 12º del Decreto Legislativo 713 (para el cómputo del récord vacacional). PERO ESTA EXCEPCIÓN NO SE ENCUENTRA PREVISTA PARA LOS SUPUESTOS DE REPOSICIÓN POR DESPIDOS FRAUDULENTOS O INCAUSADOS.

⁷ Manuel ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 11 Edición, Madrid, 1989, p. 34

⁸ Justo LOPEZ, *El Salario*, en "Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social", México, 1997, p. 446

A diferencia de los efectos del despido arbitrario (incausado o fraudulento), **el único despido que legalmente genera el derecho al pago de las remuneraciones devengadas es el despido nulo**, el cual se produce cuando el empleador incurre en alguna de las causales previstas taxativamente en el artículo 29° de la LPCL, ninguna de las cuales ha sido sustentada para la orden de reposición del actor.

Cabe señalar que dichas excepciones no pueden ser aplicadas por analogía a otros supuestos conforme a lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil que señala que *"La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía."*

En ese sentido, la excepción del artículo 40° de la LPCL, que reconoce el pago de remuneraciones devengadas únicamente en el caso de haberse ordenado la reposición derivada de una demanda de nulidad de despido, **no puede aplicarse análogamente al caso de las reposiciones derivadas de un despido fraudulento, como es el caso de autos.**

Siendo así, **la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima debió observar que no hay norma alguna en nuestro ordenamiento que reconozca el derecho de la parte demandante a percibir las remuneraciones devengadas entre la fecha de cese y de la reposición derivada de un despido fraudulento**, pues durante ese lapso de tiempo no hubo prestación efectiva de servicios.

En conclusión, es evidente que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima no ha aplicado lo dispuesto por el artículo 6° citado y las normas concordantes, pues los fundamentos expuestos en la sentencia son abiertamente contrarios a lo establecido por dicha norma.

Lo correcto es la aplicación del artículo 6° de la LPCL en el sentido de que un trabajador solamente generará remuneraciones cuando medie prestación personal, directa y efectiva de sus servicios a favor de su empleador, **salvo las situaciones de excepción expresamente reconocidas en la ley de la**

materia, dentro de las cuales no se encuentra la reposición por despido fraudulento.

Por lo expuesto, queda claramente establecido que se ha incurrido en una inaplicación de una norma sustantiva pertinente para el caso de autos, por lo que corresponde que el presente recurso sea declarado **FUNDADO**.

5. **QUINTA CAUSAL: APLICACIÓN INDEBIDA DEL ARTÍCULO 29° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR.**

En el considerando 5.16 de la sentencia de vista, y a efectos de justificar el otorgamiento de remuneraciones devengadas, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima indica: "(...) a nuestro criterio, debido a la relevancia constitucional del despido sin causa y sin motivación, llevado a cabo por la demandada, que lo asemeja al despido nulo del artículo 29° del D.S. 003-97-TR (...)"

En otras palabras, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha aplicado a un supuesto despido fraudulento las disposiciones previstas para los casos de despido nulo, para así conceder el pago de remuneraciones devengadas.

La aplicación normativa realizada en la sentencia de vista resulta contraria a derecho, toda vez que transgrede lo dispuesto en el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil que señala que "La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía". **LEGALMENTE, no es posible extender los efectos jurídicos del despido nulo al despido fraudulento.**

Nuestro ordenamiento jurídico ha previsto en el artículo 40° de la LPCL que cuando se declare la nulidad de un despido, corresponderá que se ordene la reposición del trabajador afectado, así como el pago de las remuneraciones devengadas. Tal consecuencia jurídica **sólo es aplicable a los supuestos previstos legal y taxativamente en el artículo 29° de la LPCL**. Pues bien, dichos supuestos son los siguientes:

Artículo 29.- 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 la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- 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 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

Como se observa, **dentro de los supuestos de despido nulo no se encuentra el despido fraudulento (motivo por el cual se ha ordenado la reposición del actor).**

Así, para efectos del caso de autos, **la invocación y aplicación de los efectos legales de los artículo 29° y 40° de la LPCL resulta indebida, pues al resolverse sobre la existencia de un supuesto despido fraudulento, no podían aplicarse las normas previstas para los casos de despido nulo,** más aún si la finalidad de ello es solo desincentivar que los empleadores efectúen ese tipo de despidos.

Por ende, corresponde que se declare **FUNDADO** el presente recurso, al encontrarnos ante un caso de aplicación de indebida de una norma sustantiva, lo que debe ser corregido por la Corte Suprema.

6. **SEXTA CAUSAL: INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO IV DEL TÍTULO PRELIMINAR DEL CÓDIGO CIVIL**

El artículo IV del Título Preliminar del Código Civil establece que:

"La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía."

La Segunda Sala Laboral de Lima llega a la conclusión que corresponde el reconocimiento de remuneración devengadas por el lapso que no hubo prestación efectiva de servicios por cuanto debe asemejarse el cese del demandante al despido nulo.

Ya hemos visto que la **regla sobre remuneraciones** está contenida en el artículo 6° de la LPCL y que la misma atribuye el pago de remuneraciones solamente si media prestación personal, directa y efectiva de servicios. Esa es la regla.

Frente a esa regla se tiene la **excepción del artículo 40°** del TUO de la LPCL que reconoce el pago de **remuneraciones devengadas** únicamente en el caso de haberse ordenado la **reposición** derivada de una demanda de **nulidad de despido**.

Por consiguiente, la **excepción del artículo 40°** de la LPCL —que reconoce el pago de remuneraciones devengadas— **no puede aplicarse análogamente** al caso de las **reposiciones** derivadas de despidos no previstos en el artículo 29° de la LPCL.

Siendo así, la Segunda Sala Laboral de Lima debió haber observado la vigencia del artículo IV del Título Preliminar del Código Civil y, consecuentemente, en aplicación de este artículo del Código Civil, **debió rechazar la extensión** del reconocimiento de las **remuneraciones devengadas** a los casos de **reposiciones** derivadas de despidos no previstos en el artículo 29° de la LPCL. Ello debió haber sido así, por cuanto la excepción que constituye el artículo 40° de la LPCL no puede ser aplicada por analogía a otros supuestos distintos a los casos de nulidad de despido.

7. **SÉTIMA CAUSAL: CONTRADICCIÓN CON OTRAS RESOLUCIONES EXPEDIDAS POR LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**RESPECTO DEL PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS.
VINCULADA CON LA CUARTA, QUINTA Y SEXTA CAUSAL PRECEDENTE.**

En adición a los acápites precedentes, es pertinente señalar que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha infringido la doctrina jurisprudencial establecida por la Corte Suprema de Justicia de la República respecto al pago de remuneraciones devengadas por periodos dejados de laborar a consecuencia de un despido que no califique como despido nulo.

En efecto, el Colegiado no ha observado el precedente establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 2582-2009-Arequipa de fecha 19 de septiembre de 2011, en la cual se sostuvo lo siguiente:

“QUINTO: Ha quedado establecido en autos que la demandante fue despedida arbitrariamente (...) advirtiéndose que el Colegiado Superior a efectos de amparar la presente demanda de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el tiempo que duró el cese aplica lo establecido en el tercer párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que textualmente señala: “En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°”. Asimismo sustenta su decisión en el artículo 40° de la misma norma que dispone: “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 periodos de inactividad procesal no imputables a las partes.”; y en lo señalado en el artículo 54° del Reglamento de la Ley de fomento al empleo, aprobado por decreto supremo N° 001-96-TR, el cual establece: el periodo dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador excepto para el record vacacional.

(...)

“SEPTIMO: Que, en ese sentido, y analizando los dispositivos en los que se sustenta la decisión del colegiado superior se concluye que solo es factible la obtención de remuneraciones dejadas de percibir como una pretensión accesoria en los supuestos de declararse fundada la demanda de nulidad de despido, mas no en

los casos de reposición como consecuencia de una acción de amparo (...)" (énfasis agregado)

Asimismo, el Colegiado tampoco reparó en el criterio establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 2712-2009-Lima de fecha 23 de abril de 2010, la cual señala:

"CUARTO: La parte demandante pretende que se identifique el carácter restitutorio del proceso de amparo con los efectos que el despido nulo tiene en nuestra legislación laboral en torno al pago de los remuneraciones devengadas, identificación que resulta errónea dada la naturaleza jurídica de cada institución, sin perjuicio de sus diferencias prácticas, ya que el proceso de amparo se encuentra referido a la restitución de un derecho subjetivo específico, mientras que el proceso de nulidad se refiere, valga la redundancia, a la nulidad de un acto de despido, siendo por tanto las pretensiones que se deducen en cada caso de indole distinta.

QUINTO: En tal sentido el marco legal es sumamente claro ya que los artículos 29 y 40 del Decreto Supremo N° 003 -97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, regulan la nulidad de despido y sus consecuencias, sin embargo ninguno de los hechos jurídicos relevantes acreditados en autos versan sobre nulidad de despido.

(...)

DÉCIMO: En ese orden de ideas, si bien es cierto la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el período de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, no resultando aplicable por analogía el caso de la nulidad de despido, tal como lo establece el artículo 4 del Título Preliminar del Código Civil, dado que dicha nulidad se encuentra regulada por normas excepcionales.

DÉCIMO PRIMERO: La Corte Interamericana de Derechos Humanos con fecha treinta y uno de Enero del dos mil uno emitió sentencia en el caso de reposición de magistrados del Tribunal Constitucional Peruano y estableció que el Estado Peruano debía indemnizar a los magistrados repuestos en sus labores, tomando como uno de los criterios para el efectivo resarcimiento los salarios y prestaciones dejados de percibir, sin perjuicio de todos los daños que se acrediten debidamente y que tuvieran conexión con el hecho dañoso constituido por la ilegal declaración de excedencia.

DÉCIMO SEGUNDO: Cabe mencionar que en este caso no es pertinente alegar que se ha producido una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, sin considerar el análisis expuesto sobre la naturaleza del proceso de amparo; en ese sentido es necesario enfatizar que no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, ya que conforme a los artículos 24 de la Constitución Política del Estado y 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que tiene como correlato la fuerza de trabajo brindada por el trabajador al empleador, lo que concuerda con lo previsto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 en cuanto se precisa que la remuneración para todo efecto legal constituye “el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios”, lo que no se ha configurado en el presente caso por parte del trabajador durante el tiempo dejado de laborar; interpretación que es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional al respecto en casos análogos, lo cual no implica negar que efectivamente pueda existir clara verosimilitud sobre la existencia de daños al impedirse el ejercicio de los derechos del trabajador, los mismos que deben ser evaluados e indemnizados, según los hechos de cada caso concreto y ante el Juez y vía procedimental predeterminados por Ley para dicha pretensión, razones por todas las cuales el recurso de casación deviene en fundado”, (Énfasis añadido)

De igual forma se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante la Casación N° 5366-2012-Lambayeque de fecha 8 de julio de 2013, en la que se indicó lo siguiente:

“SEGUNDO: *En el presente caso, se ha reconocido al demandante el pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que medió entre su despido, ocurrido el trece de diciembre de dos mil siete y su reposición en el centro de trabajo (quince de setiembre de dos mil diez), producto de un mandato proveniente de un proceso de amparo en el que se determinó la existencia de un despido incausado. Para tal efecto se han esbozado argumentos que respaldan dicha posición, pudiendo resumirse: i) la aplicación del artículo 1 del Código Procesal Constitucional, que señala que los procesos constitucionales tienen por finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional; razón por la que siendo ello así, no solo debe entenderse que la protección de los derechos constitucionales se agota con la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, sino que para considerarse la restitución efectiva de este derecho, se debe proteger todos los derechos que el agraviado padeció a consecuencia de esa*

violación, como es la pérdida de su remuneración y otros beneficios económicos especificados por ley; ii) la aplicación del artículo 11 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conjuntamente con los principios de *indubio pro operario*, a fin de concluir en que el periodo de despido califica como uno de "suspensión imperfecta"; y, iii) la aplicación del supuesto jurídico del artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, atendiendo al principio *iura novit curia* recogido en el artículo VII del Título Preliminar Código Civil, a fin de "extender" los efectos del despido nulo al presente caso.

TERCERO: Este Supremo Tribunal estima que el razonamiento antes presentado no resulta correcto. En principio porque **la extensión de los alcances de los artículo 11 y 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, son normas que establecen excepciones; es decir, se prevén como supuestos de pago de remuneraciones por periodos no laborados a aquellos considerados por nuestra legislación como periodos de suspensión imperfecta y además para los casos del despido nulo, y como tales en dicha condición de excepcionalidad no resultan aplicables por extensión interpretativa ni por analogía en otros supuesto en los que no medie autorización expresa, fundamentalmente porque, el pago de los devengados única y excepcionalmente procede en el supuesto específico previsto en norma; tal como lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil; y que además impide al aplicación de dichos artículos a un supuesto disímil.** En tal sentido, se verifica entonces la infracción a la norma denunciada en el literal b) y c), reseñado supra, razón por la que debe declararse fundado el recurso de casación en estos extremos.

Siguiendo esa misma línea jurisprudencial, se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante la Casación N° 992-2012-Arequipa de fecha 3 de septiembre de 2012, en la que se indicó lo siguiente:

"OCTAVO: Que, la reposición real en el centro laborar satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el periodo de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, no resultando aplicable por analogía el caso de la nulidad de despido, en tanto se trata de una norma excepcional, tal como lo establece el artículo 4° del Título Preliminar del Código Civil.

NOVENO: Que, por otro lado, el artículo 11° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo 728, señala que: 'se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la

obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral. Se suspende, también, de modo imperfecto, cuando el empleador debe abonar remuneración sin contraprestación efectiva de labores'. De acuerdo al principio antes destacado, cabe concluir que en el presente caso no ha operado una suspensión imperfecta del contrato de trabajo, pues no es posible considerar un símil con la figura jurídica conocida en la doctrina laboral como suspensión imperfecta del contrato de trabajo, en tanto que la recurrida omite considerar la naturaleza del proceso de amparo y utiliza instrumentos de analogía que no son viables en este caso.

(...)

UNDECIMO.- Que, siendo así, es necesario puntualizar que no existe derecho a remuneraciones por el período no laborado, interpretación que también es concordante con el criterio del Tribunal Constitucional respecto de este derecho constitucional (...)"

Como se puede observar, la Corte Suprema de Justicia de la República ha concluido que no es posible aplicar los efectos del despido nulo, relativos al pago de remuneraciones devengadas durante el periodo no laborado a consecuencia del mismo, a los casos en que se ampare la pretensión de reposición como consecuencia de la configuración de otro tipo de despido ilegal (p.e. despido fraudulento).

Efectivamente, ello es así porque el pago de remuneraciones devengadas no genera una ficción retroactiva de labores, sino que, por el contrario, se trata de una obligación establecida expresamente por el artículo 40° de la LPCL para los casos de despidos nulos. En este sentido, a otra clase de despidos ilícitos que no correspondan a los supuestos de despido nulo no se les puede atribuir una consecuencia no contemplada o establecida por ley.

Por esta razón, y sin perjuicio que hemos demostrado que no se presentan las características de un despido fraudulento, si el órgano revisor ha considerado lo contrario, no podría disponer el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Ello, pues, no se ajusta a ley, ni mucho menos a los precedentes fijados por la Corte Suprema de Justicia de la República. No obstante, y como hemos indicado al inicio del presente acápite, la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima dispuso el otorgamiento de remuneraciones devengadas en un caso de despido fraudulento aplicando las normas del despido nulo.

En consecuencia, ha quedado demostrado que la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima ha infringido los precedentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 2582-2009-Arequipa, en la Casación Laboral N° 2712-2009-Lima, en la Casación N° 5366-2012-Lambayeque y en la Casación Laboral 992-2012-Arequipa, por otorgar al despido fraudulento una consecuencia jurídica que no se encuentra prevista por ley.

Por lo expuesto, corresponde que el presente recurso sea declarado **FUNDADO**.

POR TANTO:

A la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República solicitamos calificar los requisitos de fondo y, encontrándolos conformes, se sirva declarar **PROCEDENTE** el recurso de casación; y, pronunciándose sobre el fondo se sirva declarar **FUNDADO** el recurso de casación, procediendo a casar la resolución recurrida.

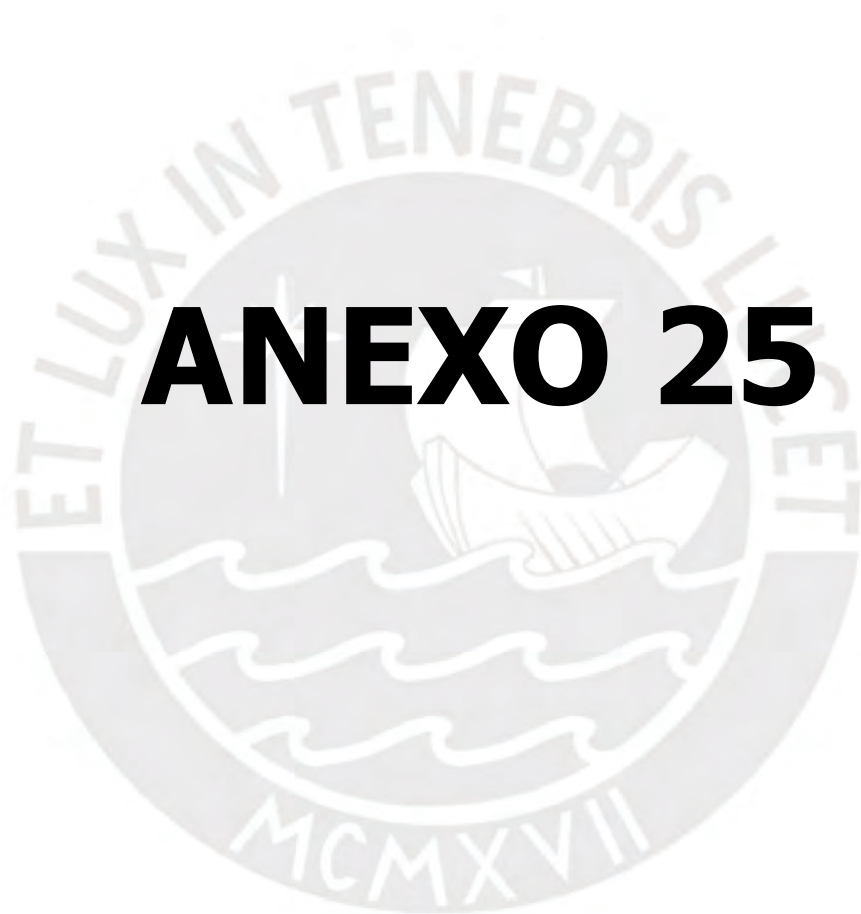
OTROSÍ DECIMOS: Que, cumplimos con adjuntar el arancel judicial por concepto de recurso de casación, copias del presente escrito y cédulas de notificación suficientes.

ANEXOS: Que, acompañamos en calidad de anexos los siguientes documentos:

1. Casación Laboral N° 2582-2009-Arequipa
2. Casación Laboral N° 2712-2009-Lima
3. Casación N° 5366-2012-Lambayeque
4. Casación Laboral 992-2012-Arequipa

Lima, 23 de marzo de 2015


ARMANDO GUTIERREZ GONZALES
ABOGADO
REG. C.A.L. 44868



ANEXO 25

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

Sumilla: El Colegiado Superior se ha pronunciado sobre una materia que no ha sido materia de pretensión contraviniendo el principio de congruencia procesal y en infracción al contenido esencial del debido proceso y debida motivación conforme a las disposiciones de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Lima, nueve de noviembre de dos mil quince

VISTA; la causa número siete mil doscientos cincuenta, guion dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque, con la adhesión de los señores jueces supremos Montes Minaya, Chaves Zapater y Malca Guaylupo; con el voto en singular del señor juez supremo Arévalo Vela, y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Pluspetrol Norte S.A., mediante escrito de fecha veintitrés de marzo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cincuenta y ocho a setecientos noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de enero de dos mil quince, que corre en fojas setecientos seis a setecientos treinta y cinco, que confirmó la Sentencia apelada de fecha catorce de setiembre de dos mil once, que corre en fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos sesenta, que declaró infundada la demanda; en el extremo referido a la nulidad del despido alegado y la revocó declarando fundada la demanda respecto a la reposición en el empleo por despido fraudulento; en el proceso seguido por el demandante, Rafael Rojas Rodríguez, sobre impugnación de despido.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

CAUSALES DEL RECURSO:

La recurrente invocando el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, denuncia las siguientes causales de su recurso:

- I. *Contravención de las normas que garantizan el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso conforme a los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- II. *Inaplicación del artículo 215° del Código Civil.*
- III. *Inaplicación del artículo 217° del Código Civil.*
- IV. *Inaplicación del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- V. *Aplicación indebida del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- VI. *Inaplicación del artículo IV del Título Preliminar del Código Civil; y*
- VII. *Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República respecto del pago de remuneraciones devengadas.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma, siendo admitido por el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que corre en fojas setecientos noventa y dos; correspondiendo a esta Sala Suprema pronunciarse sobre si el recurso cumple con precisar las causales previstas en el artículo 56° y si reúne los requisitos de fondo exigidos en el artículo 58° de la acotada Ley Procesal del Trabajo.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

Segundo: Es necesario precisar que, si bien la contravención de normas al debido proceso que el recurrente denuncia en su recurso no se encuentra recogida como causal contemplada en la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, esta Sala Suprema no puede soslayar que, tiene también como misión analizar si durante el proceso sometido a su conocimiento se ha cumplido todas las garantías y derechos relacionados con la observancia del debido proceso contemplada en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Solo cuando esta Corte Suprema verifica el cumplimiento de dichas exigencias, puede ejercer debidamente sus facultades y competencias que, en el caso laboral, le son asignadas por el artículo 54° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, debiendo por lo tanto, exigir que en las causales sometidas a su jurisdicción se respeten ciertas reglas esenciales para configurar un proceso válido.

Tercero: En virtud de lo antes expuesto y tomando en consideración los fundamentos que expone la empresa recurrente sobre la presunta afectación al debido proceso, procederá este Tribunal Supremo *prima facie* con el análisis de la infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, a efectos de determinar si la Sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles para un debido proceso y la exigencia constitucional de motivación de las resoluciones judiciales ambos derechos establecidos en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Cuarto: La necesidad de motivar las resoluciones judiciales y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Al respecto, el autor nacional Anibal Quiroga sostiene que:

"(...) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una

ANA MARCA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DESPIDO
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos".¹

Quinto: En relación a la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

"(...) el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso (...). Asimismo, sostiene que: "(...) la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios. En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".²

El Tribunal Constitucional Español, en opinión que se comparte, ha señalado que:

"La arbitrariedad, por tanto, es lo contrario de la motivación que estamos examinando, es la no exposición de la causa de la decisión o la exposición de una causa ilógica, irracional o basada en razón no atendible jurisdiccionalmente,

¹ Quiroga León, Anibal "El Debido Proceso Legal" Ed. EDIMSA - Lima, 2da Edición Pág. 125

² Expediente N° 0078-2008 HC

ANA MARIA M. LUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
DE LA SALA
SECRETARIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

de tal forma que la resolución aparece dictada en base a la voluntad o capricho del que la tomó como una de puro voluntarismo".³

Sexto: Como bien señala el constitucionalista Quiroga León:

"A través del debido proceso legal podemos hallar ciertos mínimos procesales, que nos permiten asegurar que el proceso como instrumento sirve adecuadamente para su objeto y finalidad, así como para sancionar lo que no cumpla con ello posibilitando la corrección y subsanación de los errores, que se hubiesen cometido, constituyéndose así una "garantía" con sustento constitucional del proceso judicial y que tiende a rodear al proceso de las condiciones mínimas de equidad y justicia que respalden la legitimidad de la certeza del derecho finalmente determinado por su resultado (...) lo que a su vez es garantía de la Tutela Jurisdiccional efectiva, elemento indispensable para lograr la finalidad del proceso judicial".⁴

Sétimo: En relación al debido proceso, nuestro Tribunal Constitucional es uniforme al sostener que:

"(...)2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional (...)".⁵

Octavo: Teniendo en consideración lo expuesto, de la revisión del escrito de demanda, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, subsanado en

³ Sentencia 63/1988 del 11/4/88 publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4/5/88

⁴ Quiroga León, Ob. Cit. Págs. 76 y 314.

⁵ Sentencia de fecha 8/8/2005, recaída en el Expediente N° 4967-2005-HC/TC.

ANA MARÍA NAJAPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

fojas trescientos veinticinco a trescientos veintinueve, se verifica que a través de la demanda incoada el actor pretende la nulidad de su despido; así como, señala que su despido fue incausado.

Noveno: El Colegiado Superior, en la recurrida, ha declarado fundada la demanda señalando que el despido al que fue sometido el demandante fue fraudulento, no guardando concordancia dicho pronunciamiento con la pretensiones señaladas en el considerando precedente con lo que se advierte que se ha afectado el principio de congruencia procesal previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo tanto, no existe congruencia entre la peticionado y lo resuelto en la citada sentencia

Décimo: En consecuencia, se concluye que la deficiencia de motivación advertida contraviene el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, por lo tanto, la Sentencia de Vista se encuentra incurrida en la causal de nulidad prevista en el artículo 171° del Código Procesal Civil y debe ser declarada nula a fin que el Colegiado Superior emita nuevo fallo con arreglo a ley.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Pluspetrol Norte S.A.**, mediante escrito de fecha veintitrés de marzo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cincuenta y ocho a setecientos noventa y uno; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de enero de dos mil quince, que corre en fojas setecientos seis a setecientos treinta y cinco; **DISPUSIERON** que la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima emita nuevo pronunciamiento en concordancia con las consideraciones expuestas en la presente resolución; y **ORDENARON** la publicación de ésta resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Rafael Rojas Rodríguez**, sobre

ANA MATNA WAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

impugnación de despido; interviniendo como ponente, el señor juez supremo,
Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA 

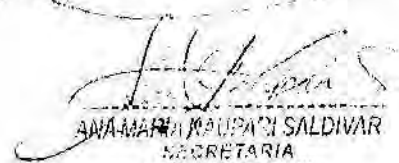
MONTES MINAYA 

YRIVARREN FALLAQUE 

CHAVES ZAPATER

MALCA GUAYLUPO 

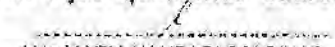
Cecel Mami


ANA MARÍA MAUPACI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

EL VOTO EN SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO, ARÉVALO VELA, ES
COMO SIGUE:-----

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, PLUSPETROL NORTE S.A., mediante escrito de fecha veintitrés de marzo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cincuenta y ocho a setecientos noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintisiete de enero de dos mil quince, que corre en fojas setecientos seis a setecientos treinta y cinco, que confirmó en parte la Sentencia de primera instancia de fecha catorce de setiembre de dos mil once, que corre en fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos


ANA MARÍA MAUPACI SALDIVAR
SECRETARIA
SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

sesenta, que declaró infundada la demanda; en el extremo referido a la nulidad del despido alegado y la revocó declarando fundada la demanda respecto a la reposición en el empleo por despido fraudulento; en el proceso seguido por el demandante, Rafael Rojas Rodríguez, sobre impugnación de despido.

CAUSALES DEL RECURSO:

La empresa recurre invocando los incisos a) y c) del artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso las siguientes: *i) inaplicación del artículo IV del Título Preliminar y de los artículos 215° y 217° del Código Civil, ii) inaplicación del artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, iii) aplicación indebida del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, iv) contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República respecto al pago de remuneraciones devengadas: Casación laboral N° 2582-2009-Arequipa, Casación Laboral N° 2712-2009-Lima, Casación N° 5366-2012-Lambayeque y Casación N° 992-2012-Arequipa; y v) afectación al debido proceso, a la garantía constitucional de la pluralidad de instancia, congruencia procesal y a la debida motivación de las resoluciones judiciales.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

ANAMAYNAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

Segundo: En reiteradas oportunidades esta Sala Suprema ha establecido que para que se ejerza adecuadamente la finalidad esencial del recurso de casación, es decir, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social conforme lo establece el artículo 54° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, es indispensable que las causas sometidas a su jurisdicción respeten ciertas reglas mínimas y esenciales del debido proceso que le permitan examinar válida y eficazmente las normas materiales denunciadas.

Tercero: Si bien es cierto, el Juez Supremo ponente, mantiene un criterio uniforme en el sentido de declarar improcedente el recurso de casación cuando se ha denunciado la causal de contravención de las normas que garantizan el derecho al debido proceso, por no estar prevista como causal de casación en la norma procesal laboral; sin embargo, en los casos en que se vulnere flagrantemente este derecho fundamental, como en el caso concreto de autos, el que suscribe considera necesario admitir de forma excepcional este recurso por la causal de contravención al derecho a un debido proceso en resguardo de la tutela de los derechos procesales con valor constitucional, tal como son el derecho al debido proceso y a la motivación de resoluciones judiciales, previstos en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Cuarto: Los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, establecen lo siguiente:

"(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)"

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
3da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015
LIMA
Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

Quinto: Respecto al inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

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

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

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

"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC, FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones cualificadas.

Sétimo: En conclusión, la afectación al debido proceso se configura cuando en el desarrollo del mismo, no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Octavo: Analizado los autos, se aprecia que el Colegiado Superior concluyó que está acreditado el despido fraudulento, por lo que ordenó la reposición del actor y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; sin embargo, dicha pretensión es distinta a la planteada por el actor, tal como consta en el escrito de demanda, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, subsanado en fojas sesenta y uno, trescientos trece y trescientos veinticinco a trescientos veintinueve, en la que solicitó que su despido sea declarado nulo y además, que su despido fue incausado; cabe precisar que estos tres tipos de despido son distintos conforme se aprecia del Decreto Supremo N° 003-97- TR y de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Caso Eusebio Llanos Huasco).

Asimismo, se debe tener en cuenta que esta Sala Suprema en reiterada jurisprudencia, como la recalda en la Casación N° 2383-2014-Lima, ha establecido que corresponde el pago de remuneraciones dejadas de percibir solo cuando se trate del despido nulo, lo que no ocurre en el presente caso.

La Sala de Vista ha transgredido el principio de congruencia previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que establece que debe existir congruencia entre lo pedido y lo decidido en sede jurisdiccional, habiendo incurrido en incongruencia objetiva, la

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015

LIMA

Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO

misma que se presenta cuando existe disconformidad entre el pedido del justiciable y la decisión judicial que la debe resolver, específicamente se ha presentado una incongruencia por extra petita, al respecto el profesor ZVALETA RODRIGUEZ⁶ señala: "(...) *Incurre en incongruencia por extra petita la decisión judicial que, apartándose de las peticiones formuladas por los litigantes, concede cosa distinta a la pedida o algo no pedido (...).* Casos como los indicados constituyen violaciones al derecho a un debido proceso, pues dejan de lado los términos de la controversia y comprenden peticiones no discutidas por los justiciables". (el sombreado es nuestro)

Noveno: De lo expuesto precedentemente, se determina que la Sala de mérito ha incurrido en motivación insuficiente para resolver el presente proceso; por lo que lesiona evidentemente el contenido esencial de la garantía constitucional de la observancia del debido proceso y de la motivación de las resoluciones judiciales contemplados en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual la causal invocada excepcionalmente deviene en fundada.

Por estas consideraciones, y no los del magistrado ponente, en aplicación del artículo 143° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

FALLO:

MI VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **PLUSPETROL NORTE S.A.**, mediante escrito de fecha veintitrés de marzo de dos mil quince, que corre en fojas setecientos cincuenta y ocho a setecientos noventa y uno; en consecuencia, se **CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de enero de dos mil quince, que corre en fojas setecientos seis a setecientos treinta y cinco; se **ORDENE** que el Colegio Superior emita nuevo pronunciamiento cumpliendo con fundamentar adecuadamente su decisión con arreglo a ley, y observando las

⁶ ZVALETA RODRIGUEZ, Roger Enrique. *Motivación de la Resoluciones Judiciales*. En: CASTILLO, LUJÁN Y ZVALETA. *Razonamiento Judicial*, Lima, Gaceta Jurídica, 2004, p. 462.

SECRETARÍA
SRA. MARA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
del Poder Judicial

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7250-2015
LIMA
Impugnación de despido
PROCESO ORDINARIO**

consideraciones que se desprenden de este pronunciamiento; y se DISPONGA la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Rafael Rojas Rodríguez, sobre impugnación de despido.

S.S.

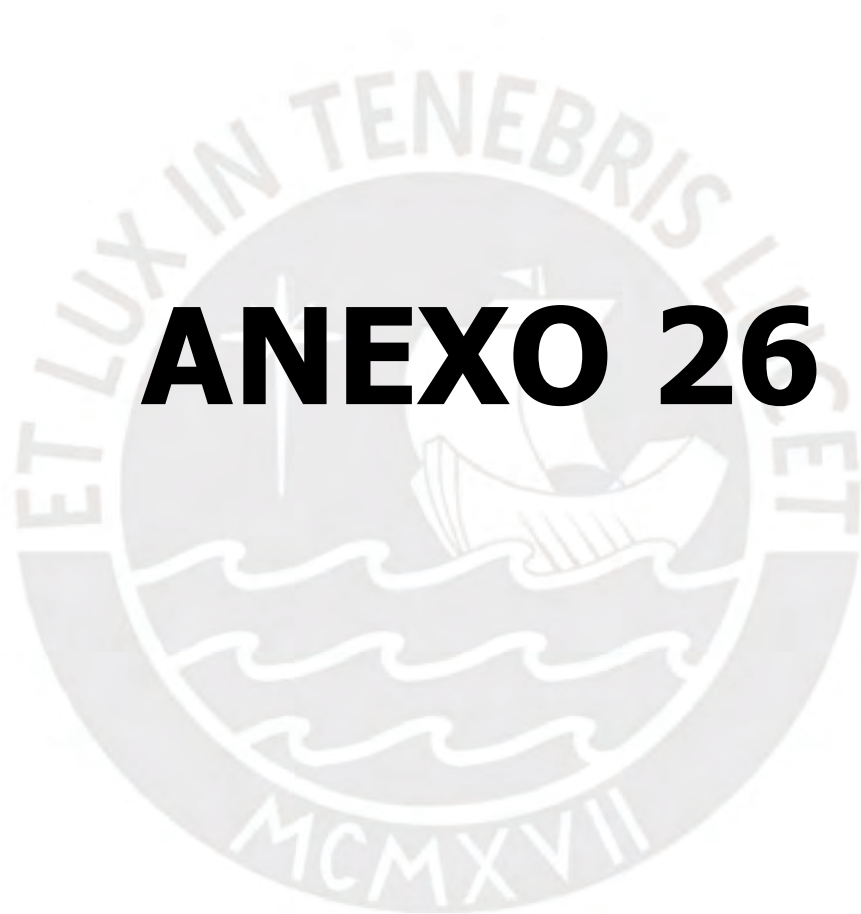
ARÉVALO VELA



L.CH.



ANA MARÍA AMPARO SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



ANEXO 26



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

EXP. N° 00139-2007-0-1801-JR-LA-17 (S)

RESOLUCIÓN N° 38

Lima, veintiocho de abril del dos mil diecisiete

VISTOS: El presente expediente en Audiencia Pública de fecha 14 de julio y 14 de octubre del 2016, 20 de enero y 21 de abril del año en curso, con el informe oral de los letrados Francisco Gómez y Armando Gutiérrez. En cuanto al Auto apelado se ha conformado resolución con los votos de los señores Jueces Superiores: Céspedes Cábala, Manzanares campos y Valenzuela Barreto. En cuanto a la sentencia se ha conformado resolución con los votos de los Jueces Superiores Valenzuela Barreto, Almeida Cárdenas y Huatuco Soto y los votos en discordia de la señora Juez Superior Céspedes Cabala al cual se adhiere con voto singular la Dra. Runzer Carrión, así como el voto discordante de la Juez Superior Mercedes Manzanares Campos, interviniendo como Juez Superior Ponente el Señor Valenzuela Barreto.

I.- EN CUANTO A RESOLVER EL AUTO

MATERIA DEL RECURSO

• **RESOLUCION MATERIA DE REVISIÓN:**

Es materia de apelación, por la parte demandada la **Resolución N° 36**, emitida en audiencia única de fecha 18 de mayo del 2011, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada,

AGRAVIOS

SEGUNDO: Respecto a la Resolución N° 36, la demandada PLUSPETROL NORTE S.A. a través del recurso de fojas 453, sostiene lo siguiente: Que el actor no ha cumplido con el mandato del Juzgado, puesto que si bien en el escrito de fecha 29 de enero del 2010, el demandante ha citado una de las causales del artículo 29° del

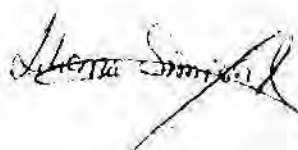
Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito es abiertamente confuso y contradictorio, evidenciándose que la referencia a dicha norma no cuenta con sustento alguno.

TERCERO: El artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por mandato expreso de la Tercera Disposición Sustitutoria, Derogatoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**, según el cual en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación. Por consiguiente, en virtud al precitado dispositivo corresponde a esta Sala Superior, únicamente, efectuar el análisis de la resolución recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de apelación formulado.

CUARTO: Respecto de la Resolución N° 36, Se verifica de los actuados que mediante resolución N° 23, obrante a fojas 311, el Juzgado dispuso requerir al demandante para que cumpla con precisar en cual de las causales previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se encuentra sustentada la demanda; verificándose que por escrito de fecha 02 de diciembre del 2009, obrante de fojas 313 a 322, el demandante indicó que ha sido objeto de despido incausado o fraudulento; por lo que mediante resolución N° 24 de fecha 04 de diciembre del 2009, a fojas 323, el Juzgado requiere nuevamente al actor para que precise la causal prevista en dicha norma en la cual sustenta su demanda; por lo que el actor con fecha 29 de enero del 2010, obrante de fojas 325 a 329, presenta un nuevo escrito en el que indicó que su petitorio es que se declare la nulidad del despido por discriminación contemplada en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y despido incausado o ad nutum; en consecuencia, se verifica que el demandante ha dado cumplimiento al requerimiento solicitado por el juez; por lo que el agravio expuesto por la demandada no resulta amparable debiendo confirmarse la resolución apelada

NUESTRO VOTO es porque se:

1.- **SE CONFIRME** el auto contenido en la resolución N° 36, dictado en audiencia única de fecha 18 de mayo del 2011, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada.



VOTO DE LA JUEZ SUPERIOR MERCEDES MANZANARES CAMPOS, es como sigue:

VISTOS:

Es materia de apelación por parte de la demandada la **Resolución N° 36**, expedida en la Acta de continuación de Audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, de fojas 449 a 451, que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que son fundamentos de agravio de la parte demandada, respecto de la Resolución N° 36 emitida en Audiencia Única, lo contenido en su escrito de apelación¹, lo siguiente;

- *Que el actor no ha cumplido con el mandato del Juzgado, puesto que si bien en el escrito de fecha 29 de enero del 2010, el demandante ha citado una de las causales del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito es abiertamente confuso y contradictorio, evidenciándose que la referencia a dicha norma no cuenta con sustento alguno.*

SEGUNDO: Conforme lo establece el artículo 364° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al presente proceso: ***“El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional Superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente”***; es decir, a través de este recurso impugnatorio el Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior.

TERCERO: Respecto a la Resolución N° 36

3.1.- Que, es necesario precisar que me adhiero a los fundamentos de hecho y de derecho establecidos en el voto de la Señora Juez Superior Ponente, en cuanto; Confirma la resolución N° 36, que resuelve declarar infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el Juzgado, solicitado por la demandada,

¹ Ver de fojas 453 a 456

II RESPECTO A LA SENTENCIA

I.- ASUNTO

Es materia de apelación la sentencia contenida en la resolución de fecha catorce de setiembre del dos mil once, corriente de fojas 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o Ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido.

II.- AGRAVIOS

PRIMERO: Respecto a la sentencia, el demandante mediante recurso de fojas 562 a 573 señala como agravios los siguientes:

- Que, la sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el Juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206 2005-PA/TC; sin embargo, este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada, por ende ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° incisos 6 y 13 de la Constitución Política del Estado.
- Señala que las normas legales no son estáticas, esto es, que si el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, describió las conocidas causales de nulidad de despido, que se enumeran en la sentencia, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en la sentencia, y sobre todo por las sentencias normativas.
- Que, es inexacto considerar a la luz del fundamento 38° de la sentencia del caso Baylón, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.
- El Juzgado señala que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19 de febrero del 2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplada en el inciso a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, se puede apreciar una inadecuada apreciación de los medios probatorios, toda vez que no ha analizado que existe una carta de renuncia por la que se extinguió el contrato de trabajo, luego de verificar los cargos de la carta de preaviso. En ese sentido, se debe tener en cuenta que, por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar, ha evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.
- Que, correspondía al empleador demostrar las razones del despido, no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como

consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así el despido al no haber sido probado por un lado y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.

- Por último, de los medios probatorios obrantes en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse basado su despido en hecho inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.

III CONSIDERACIONES

TERCERO:

3.1. La demanda tiene como pretensión principal conforme se desprende del escrito de subsanación de demanda de folios sesenta y uno, la impugnación de despido arbitrario con reposición, no teniendo - según precisa - ninguna acumulación subordinada, alternativa o accesorio.

3.2. En la audiencia única cuya acta obra a folios ciento noventa y cinco y ciento noventa y seis, se fijaron como puntos controvertidos 1) Determinar si en el presente caso emitir pronunciamiento sobre la impugnación del despido que pretende el accionante; 2) Determinar si en el caso de autos se han configurado alguna de las causales de nulidad de despido; 3) Determinar si corresponde la reposición a su centro de trabajo.

3.3. El juzgado de origen declaró en una primera oportunidad la improcedencia de la demanda sobre nulidad de despido (folios 272 a 277) La Sala competente en vía de apelación declaró nula dicha resolución e insubsistente lo actuado hasta la Audiencia Única a efectos de que se regularice la demanda. Ordenándose la celebración de una nueva audiencia se dispuso que el actor señale la causal prevista en el artículo 29° del Decreto Ley 728. No es sino en la Audiencia Única cuya Acta corre a folios 449 a 451, que se establecen como puntos controvertidos: 1) Determinar si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido presentado por el accionante. 2) Determinar si en el caso de autos se ha configurado el supuesto de despido previsto en el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (discriminación por razón religiosa) y 3) Determinar si corresponde al actor la reposición a su centro de trabajo.

3.4. La sentencia apelada ha declarado I) improcedente la demanda de fojas 52 a 57, subsanado mediante escrito de fojas 61, 313.322, y 325-329, relación con el despido incausado o ad nutun; II) Infundada la demanda en relación con el extremo de nulidad de despido (despido discriminatorio por razón de credo).

3.5. La Sala Superior confirmó dicho extremo, siendo objeto de recurso de casación, por lo que la Corte Suprema (folios 648-655) declaró fundado el recurso y nula la sentencia de vista, ordenando a los jueces de segunda instancia emitir un nuevo pronunciamiento de fondo (décimo considerando) teniendo presente el I pleno Jurisdiccional Supremos en materia Laboral.

3.6. La presente Sala con diferente conformación Confirman la sentencia en cuanto declara infundada la demanda respecto a la nulidad de despido y revocaron la sentencia en cuanto declara improcedente la demanda y reformándola declararon fundada en cuanto a la reposición en el empleo por despido fraudulento equiparable al despido incausado.

3.7. Siendo objeto de nuevo recurso de casación, el órgano supremo declara fundado el recurso y nula la sentencia de vista, por afectación del principio de congruencia procesal disponiendo que el colegiado que lo resolvió no guarda concordancia con las pretensiones demandadas de nulidad de despido y despido incausado.

3.8. En efecto conforme al I pleno jurisdiccional supremo en lo laboral, tanto las pretensiones de despido incausado y fraudulento, pueden ser objeto de protección mediante la reposición en las labores que se venían desempeñando. En el caso de la pretensión de nulidad de despido conforme a las causales previstas por el artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR, pueden ser objeto de reposición en el proceso ordinario laboral así como en el Amparo.

3.9. **CONCEPTOS JURÍDICOS.** La modalidad de despido *ad nutum* o incausado, deviene de la conceptualización que el Tribunal Constitucional, adoptó en su doctrina jurisprudencial y que es plasmada en la sentencia Llanos Huasco (expediente 0976-2001-AA/TC así se señala:

a) Despido nulo

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N.° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución.

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición)
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.

- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.º 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).

b) Despido incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos.

Se produce el denominado despido incausado, cuando:

- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

3.10. Para dilucidar el conflicto jurídico presente, debemos previamente establecer la existencia del despido. El despido es aquella situación jurídica en donde la relación laboral se ve afectada con la extinción de la misma, por razones fundadas en las causales previstas en la Ley o por actos u omisiones, que adopta el empleador, impidiendo que el trabajador realice sus funciones. El despido puede ser causado o arbitrario, por lo que para poder desarrollar la existencia de cualquiera de ellos, es necesario establecer previamente su existencia.

El despido constituye un acto unilateral y recepticio del empleador, por el cual manifiesta exteriorizadamente su voluntad de dar término a la relación laboral. En el despido por causa justa debe seguirse el procedimiento previsto en la Ley, y culminado el mismo debe comunicar de forma expresa al trabajador.

En la obra "Régimen Laboral explicado 2016²" se señala sus características:

- Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante
- Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien esta destinada.

² Luis Valderrama , Álvaro García y otros Gaceta Jurídica Primer edición 2016 Lima Perú página 41

- Es un acto que produce extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.

3.11. SOBRE LA EXISTENCIA DEL DESPIDO. A folios trece y catorce obra la carta de preaviso remitida notarialmente por la empleadora al actor, el diecinueve de Febrero del dos mil siete en el que se le imputa hechos que estarían previstos como causal de despido. A folios veintitrés aparece el descargo vía carta notarial efectuado por el trabajador que tiene fecha veintiséis de febrero del dos mil siete. De los actuados no se aprecia la existencia de la comunicación de despido. En el escrito presentado por el actor de fecha dos de Diciembre del dos mil nueve, en el punto 7.5 señala "*el seis de Marzo del dos mil siete me constituí al Centro laboral y se me impidió el acceso al mismo bajo el prurito de haber renunciado al trabajo(...)*"; En consecuencia se determina en el presente que no existió formalmente la comunicación del despido, por lo que no podría asumirse un despido lícito, ya que no se comunicó expresamente por escrito, por lo que no fue recepticio.

3.12. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES.- El actor alega la existencia de un despido incausado el cual tuvo como pretexto la renuncia al trabajo supuestamente luego de recibir una Carta de preaviso de despido, motivo por el cual no se le dejó ingresar a partir del seis de Marzo del dos mil siete, por lo que corresponde en primer término verificar si existió la renuncia del trabajador y su relación con el despido incausado que se alega y según lo precisado por la Corte Suprema, verificar igualmente si existió un despido nulo.

3.13. LA RENUNCIA: Es una de las formas de extinción de la relación laboral, que constituye una manifestación de voluntad expresada por parte del trabajador, por el cual pone en conocimiento del empleador, por escrito la terminación de su relación laboral, el cual está sujeto a un procedimiento que es precisado por la Ley. Al respecto son aplicables las siguientes normas:

-Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) Decreto Supremo N° 003-97-TR

De La Extinción

Artículo 16°.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.

Artículo 18°.- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación.

El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

- Reglamento de Ley de Fomento al Empleo Decreto Supremo N° 001-96-TR

De la Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 27°.- La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo.

Artículo 28°.- La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador, equivale a una renuncia y se encuentra comprendida dentro de los alcances del Artículo 51° de la Ley.

3.14. El documento que contiene la renuncia, es una instrumental que no requiere de mayor formalidad, bastando con encontrarse rubricado por el trabajador, la identificación de su empleador y que pueda determinarse de forma clara y expresa la renuncia al empleo, cargo o función, sin embargo, nada impide que el trabajador pueda presentar una carta de renuncia con firma certificada ante Notario, ya que ella tendrá un mayor valor probatorio sobre la existencia de dicho acto. En nuestro sistema jurídico un documento con firma certificada por Notario, le provee fecha cierta y certeza jurídica de quien lo suscribe y sobre el momento de su ocurrencia, frente a un documento privado.

3.15. En primer término la fe notarial subyacente en la certificación de las firmas de un documento, constituyen un acto que no admite cuestionamiento, por la constatación del Notario, a quien la Ley le otorga dicha atribución, salvo la declaración judicial de nulidad del mismo. La fe notarial, es definido por el artículo veinticuatro del Decreto Legislativo 1049 en los siguientes términos *"Los instrumentos públicos notariales otorgados con arreglo a lo dispuesto en la ley, producen fe respecto a la realización del acto jurídico y de los hechos y circunstancias que el notario presencie. Asimismo, producen fe aquellos que autoriza el notario utilizando la tecnología de firmas y certificados digitales de acuerdo a la ley de la materia."*

3.16. La misma norma señala con claridad en su artículo 97, *"La autorización del notario de un instrumento público extra protocolar, realizada con arreglo a las prescripciones de esta ley, da fe de la realización del acto, hecho o circunstancia, de la identidad de las personas u objetos, de la suscripción de documentos, confiriéndole fecha cierta"* y en cuanto a la certificación de firmas, el artículo 106 establece a su vez *"El notario certificará firmas en documentos privados cuando le hayan sido suscritas en su*

presencia o cuando le conste de modo indubitable su autenticidad. Carece de validez la certificación de firma en cuyo texto se señale que la misma se ha efectuado por vía indirecta o por simple comparación con el documento nacional de identidad o los documentos de identidad para extranjeros". (ambos artículos modificados en la actualidad por el Artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1232, publicado el 26 septiembre 2015). Cabe precisar que la certificación de firmas no requiere la huella digital del suscriptor, el cual solo es exigible cuando se utiliza el testigo a ruego (artículo 107 del D. Leg. 1049).

3.17. LA DILUCIDACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA RENUNCIA DEL TRABAJADOR. A folios diez aparece la carta de renuncia voluntaria efectuada por el trabajador en el cargo que venía desempeñando, solicitando ser exonerado del plazo de Ley, siendo suscrito por don Rafael Rojas Rodríguez con DNI 05281449, contando con certificación de su firma efectuado por el Notario Alfredo Paino Scarpati con fecha veinte de Febrero del dos mil siete. El veintidós de Febrero del dos mil siete, la empleadora le remite notarialmente al trabajador, la carta de aceptación de renuncia exonerándolo del plazo de Ley, señalándose como fecha de su cese el cinco de marzo del 2007 (corrigiendo un error material que contenía la inicial misiva). El veintiséis de Febrero del mismo año, el trabajador remite una carta notarial (Notario del Pozo Valle) al empleador señalándole "*Habiendo recibido con sorpresa la Carta Notarial N° 365454 de fecha 22 de Febrero, en la cual me manifiestan que aceptan mi carta de renuncia, hago presente que dicha comunicación fue dejada sin efecto, por lo que no tiene validez, ni trascendencia alguna, ya que a la fecha no he formulado, ni redactado, ni enviado ninguna renuncia.*"

3.18. Del texto de la última misiva del actor, se aprecia que no niega que hubiera remitido la carta notarial de renuncia, es mas refiere que dicha comunicación fue dejada sin efecto, por lo que no tendría validez ni trascendencia alguna, a su entender.

3.19. Un asunto que no contemplo la normativa laboral es si la renuncia realizada formalmente, puede ser dejada sin efecto, y en que término. Al respecto resulta aplicable la norma general prevista en el libro de obligaciones del Código Civil, el cual establece:

"Revocación de la aceptación

Artículo 1386.- Se considera inexistente la aceptación si antes de ella o junto con ella llega a conocimiento del oferente la retractación del aceptante.

3.20. Consideramos entonces que la renuncia como un acto jurídico de manifestación de la voluntad, frente a otro de quien esta obligado o con quien mantiene una relación obligacional, es pasible de retractación, siempre que ella se efectúe antes de que llegue a conocimiento del empleador o si se diera el caso de que ambos llegaran al empleador en la misma oportunidad. En el presente caso, no hay comunicación de retractación anterior a la recepción de la renuncia por parte del empleador, por lo que la afirmación

del actor en cuanto a que la renuncia formulada "carece de efecto" es una mera alegación subjetiva carente de fundamento que rebata los hechos acontecidos.

3.21. A la fe notarial que contiene propiamente la certificación de firmas, se suma el que dicho documento (carta de renuncia) adquirió fecha cierta y por tanto, produce plena eficacia jurídica en el proceso, lo que evidentemente no puede ser cuestionado en cuanto a su valor probatorio, sino en vía de acción, conforme lo prevé el artículo doscientos cuarenta y cinco del Código Procesal Civil³.

3.22. En el escrito de fecha dos de Diciembre del dos mil nueve, el actor en el punto 7.2, señala "*Dejo constancia que la carta de renuncia ya estaba preparada, solo faltaba la suscripción. Por cierto que la presión habida al respecto fue atroz rodeado de altos ejecutivos (...) lo era mas todavía, el empleo del Notario, el Dr. Alfredo Paino, quien sin mi presencia física a su Notaria que nunca conocí, había osado legalizar mi firma a la espuria carta de renuncia; pero no se había legalizado la firma de la carta rota, sino de otra carta que la demandada mantenía subrepticamente en su poder (...)*".

3.23. La afirmación temeraria y sin ninguna prueba que ampare objetivamente su versión resulta insostenible, ya que cuestiona la función del Notario, pretendiendo deslegitimar el principio de fe notarial, desconociendo así nuestro sistema jurídico imperante, pretendiendo hacer valer su solo dicho cargadas de subjetividad.


3.24. El actor en el escrito anteriormente citado señala en el punto 7.8 "*En otros términos, se tiene que determinar si existió o no vicio en la voluntad en la materialización de la supuesta renuncia aun cuando en ella hubiera participado un Notario Público, si una renuncia rota puede ser convalidada unilateralmente por el empleador, si una renuncia debió operar el año 2006 pueda hacerse efectiva un año después (...)*" Con ello el actor pretendería cuestionar la vigencia de su renuncia.

3.25. Conforme a lo dispuesto por el artículo 225 del Código Civil, no debe confundirse acto con documento. La renuncia como acto jurídico que contiene efectos para las partes fue exteriorizado en la forma prevista por Ley y aceptado por el empleador y aun cuando el documento pudiera haberse extraviado o destruido conforme lo señala el actor, la misma carece de relevancia. Respecto a que la renuncia correspondería al año 2006, el mismo se disipa con la certificación notarial de la firma y la fecha cierta en que fue suscrita, de lo que se desprende que se trata de un error material, que no perjudica la voluntad exteriorizada por el actor.

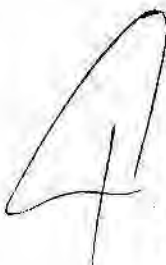
³ Fecha cierta.-

Artículo 245.- Un documento privado adquiere fecha cierta y produce eficacia jurídica como tal en el proceso desde:
(...)

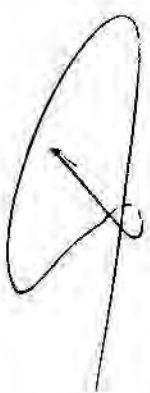
3. La presentación del documento ante notario público, para que certifique la fecha o legalice las firmas;



3.26. Aun cuando correspondería al actor en vía de acción solicitar la anulabilidad de la renuncia efectuada por vicios en la voluntad, afirmando la existencia de intimidación que refiere haber sufrido para presentar la renuncia, ante su empleador, sin embargo el derecho tuitivo del Derecho de Trabajo, nos permite ingresar a su evaluación. Cuan presionado podría haberse encontrado el actor respecto a los hechos acontecidos que derivaron en la imputación de cargos o el grado de presión que la empresa ejercía sobre él, constituyen asuntos que no han sido probados en el presente, por lo que no puede asumirse la existencia del mismo, en función a las solas versiones emitidas. En cuanto a que la carta de renuncia fue asumida en sus gastos notariales, por el empleador, ello ha sido confirmado por carta dirigida por el Notario a solicitud de la propia empleadora, por tanto, no es un hecho oculto del empleador, que deba calificarse en su contra en función de lo previsto por el artículo 282 del Código Procesal Civil⁴; En cuanto a la existencia de la carta original de renuncia, que no fue presentado por el empleador, el propio actor refiere que fue rota, por la imprecisión en la fecha de cese que contenía (ver folios 316 punto 7.3) y que al no aceptar firmar otra carta de renuncia, quedaron en que realizaría el descargo al despido, según refiere el actor. Este argumento ya fue anteriormente explicado en cuanto a que debe diferenciarse acto de documento, siendo los hechos que describe están cargado de subjetividades, que no puede ser debidamente comprobadas. De lo expuesto se desprende que las alegaciones de intimidación no han sido debidamente probados, siendo insuficientes para variar los argumentos vertidos.



3.27. PRIMERA CONCLUSIÓN. - Estimamos que la renuncia formulada por el actor, mantienen su eficacia, ya que cumple con los requisitos exigidos por Ley, la misma que fue aceptada por el empleador, siendo que el plazo para que opere formalmente el cese (cinco de marzo del 2007) constituye un acuerdo adoptado por las partes, que no tiene mayor implicancia en la extinción de la relación laboral.




3.28. SEGUNDA CONCLUSIÓN: SOBRE EL DESPIDO INCAUSADO.- Siendo que la aceptación de la renuncia por parte del empleador acarrearía el cese del actor el cinco de marzo del dos mil siete, por tanto, al concurrir el demandante a su ex centro de labores el día 06 de Marzo, ciertamente no podía ingresar a laborar por haber concluido su nexa con dicha empresa⁵, por lo que ello no puede ser considerado como un despido incausado, ya que no se encontraba bajo ningún vínculo contractual vigente.

⁴ Presunción y conducta procesal de las partes -

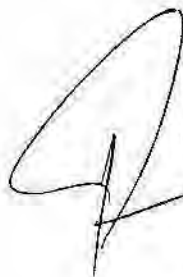
Artículo 282.- El Juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta que éstas asumen en el proceso, particularmente cuando se manifiesta notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios, o con otras actitudes de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

⁵ Artículo 16º.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador




3.29. CONCLUSIÓN: RESPECTO AL DESPIDO NULO.- Se alega discriminación en el trato respecto a otro trabajador(compañero pezo), en cuanto al tramite de despido por el mismo hecho. Al respecto, el empleador de acuerdo a sus atribuciones puede iniciar acciones diversas contra los trabajadores que incumplan sus funciones. En el caso de que se imputen cargos por causa justa, el empleador tiene un abanico de alternativas para sancionar dichos actos. Al haberse determinado la existencia de una renuncia legitima por parte del actor, no puece sostenerse que el procedimiento de despido contra el otro trabajador constituye un acto de discriminación, ya que las participaciones en el hecho, cargo, responsabilidad, experiencia, salud, y otros apreciaciones, hacen que el empleador proceda en uno y otro caso de forma razonada, por lo que el actor tendría que haber probado encontrarse en idénticas condiciones que el otro trabajador, lo que evidentemente no tendría mayor relevancia ya que presento su renuncia y fue aceptada, por lo que carecía de necesidad (salvo decisión del empleador) de continuar con el procedimiento de despido. Respecto a la apelada en donde el A quo, desestima la causal de nulidad del despido por credo, coincidimos en que la misma no ha sido acreditado probatoriamente, esto es de que forma determino una aparente decisión en el empleador, por lo que dicha pretensión debe declararse infundada conforme a lo previsto por el artículo 200 del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente.



3.30. Aun cuando, correspondería haberse declarado nula la sentencia apelada al expedirse un pronunciamiento inhibitorio, la Corte Suprema dispuso que la Sala emita un pronunciamiento de fondo, por lo que dando cumplimiento al mandato supremo, la sentencia inhibitoria debe revocarse y emitirse un pronunciamiento de merito, desestimándose la demanda.

DECISIÓN

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 5º de la Ley Procesal del Trabajo – Ley Nº 26636, este Tribunal, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado, han resuelto:

- 
- 1. REVOCARON** la sentencia contenida en la resolución de fecha catorce de septiembre del dos mil once (que corre a folios 544 A 560), que resuelve declarar Improcedente la demanda de fojas 61, 313-322, 325-329, en relación con el despido incausado o ad nutum y **REFORMANDOLA**, se resuelve declarar **INFUNDADA**, en dicho extremo.

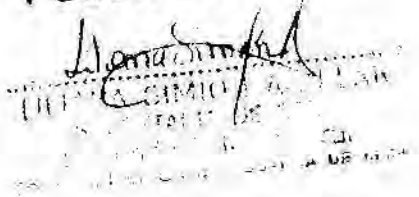
2. **CONFIRMAR**, en cuanto declara **INFUNDADA** la demanda en relación con el extremo de Nulidad de Despido (despido discriminatorio por razón de credo) sin costas ni costo.


VALENZUELA BARRETO


HUATUCO SOTO


ALMEIDA CÁRDENAS

PODER JUDICIAL


LEONARDO GIMENO
JUEFE DE SALA
CIVIL
CANTÓN DE...


VOTO DE LA SEÑORA JUEZ SUPERIOR (P) ALMEIDA CÁRDENAS que se adhiere al voto del Doctor Valenzuela es como sigue:

Me adhiero al voto en discordia del Señor Juez Superior VALENZUELA BARRETO, en razón de que me encuentro de acuerdo con la **sentencia** que declara **SE REVOQUE** la sentencia en el extremo que declara **improcedente la demanda de despido incausado o ad nutum** y **REFORMÁNDOLA** se declare **INFUNDADO** este extremo; y **CONFIRMAR** el extremo que declara **INFUNDADA la demanda de nulidad de despido por discriminación**, agregando en cuanto a los fundamentos referidos a la carta de renuncia del actor, que de los medios probatorios aparejados por esta parte no se acredita la coacción o intimidación de la demandada para obligarle a renunciar; en este sentido conviene referir un hecho similar resuelto por el Tribunal Constitucional en el **Exp. No. 04090-2011-PA/TC Lima, de fecha 09-08-2012**, que indica en sus fundamentos lo siguiente: **5.** "Cabe precisar que en el escrito de demanda, de fecha 15 de noviembre de 2010, obrante a fojas 23, la demandante aduce que *"Debido a la constante presión que recibí en el sentido de que presente mi carta de renuncia, puesto que era inminente mi despido dado que el Banco Scotiabank ya había tomado la decisión de terminar la relación laboral de manera arbitraria. Ello sumado a las amenazas de iniciar en mi contra acciones legales, tuve que acudir al área de Recursos Humanos con fecha 18 de agosto, a fin de firmar la carta de renuncia que dicha área ya había preparado"*; sin embargo, en autos no existe medio de prueba alguno que avale estas afirmaciones, por lo que tales alegatos, referidos a la existencia de un despido fraudulento por coacción, carecen de sustento. **6.** En consecuencia, la demanda no puede ser acogida, toda vez que, al efectuarse la renuncia voluntaria de la demandante, supuesto contemplado en el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se ha extinguido el vínculo laboral. Es decir, que a la fecha de interposición de la demanda, no existía el supuesto acto lesivo cuestionado, pues la demandante renunció voluntariamente."

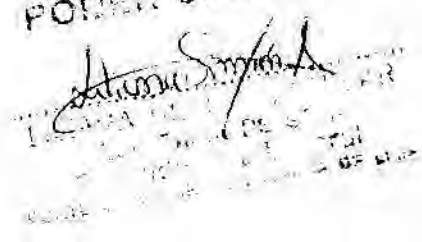
Además, se debe traer a colación que en la sentencia emitida en el **Exp. No. 01908-2012-AA/TC de fecha 28-08-2012** el máximo intérprete ha precisado en sus **fundamentos 4 y 5:** "4. Cabe señalar que si bien a fojas 88 obra, la carta remitida por el actor al Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Goodyear del Perú S.A., con fecha 12 de diciembre de 2008, a través de la cual le comunica *"que viene siendo presionado por el Gerente de Recursos Humanos Frias Kurisaki, quien de manera constante, viene ejerciendo presión sobre su persona para que renuncie a la empresa"*; no obstante con la carta de renuncia voluntaria, de fecha 15 de diciembre de 2008, obrante a fojas 141, y la aceptación de la renuncia dirigida por la compañía emplazada al demandante en la misma fecha, se

advierte que la relación laboral que mantenían las partes se extinguió por renuncia del beneficiario, es decir, que no fue objeto de un despido, sino que renunció. Asimismo, debe precisarse que la renuncia voluntaria del demandante se encuentra corroborada con el "convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso" de fecha 15 de diciembre de 2008, obrante a fojas 143 y 144, documentos que se encuentran debidamente suscritos en señal de conformidad por el beneficiario. Teniendo presente ello, este Tribunal considera que la presente demanda no puede ser estimada por cuanto no existe el supuesto despido, toda vez que la relación laboral mantenida entre las partes se extinguió por la renuncia voluntaria del beneficiario, conforme lo prevé el inciso b) del artículo 16º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Es decir, que antes de interponer la demanda no ha existido ningún acto lesivo, pues el beneficiario por voluntad propia dio por extinguida su relación laboral.". Dentro de este contexto, es que en el caso de autos, podemos concluir que no ha existido despido, sino renuncia del actor a su centro de trabajo.

Por último, debo precisar que viniendo en apelación también la **Resolución No. 36** dictada en la audiencia Única de fecha 18 de mayo de 2011, que declara infundado el pedido de tener por incumplido el requerimiento dispuesto por el Juzgado y siendo que el VOTO al que me adhiero no discrepa respecto a que se confirme dicha resolución, habida cuenta que la discordia se da solo respecto a la sentencia, es que también coincido que **se confirme el Auto que contiene la Resolución No. 36**


ALMEIDA CARDENAS

PODER JUDICIAL



**VOTO DISCORDANTE DE LA JUEZ SUPERIOR CESPEDES CABALA AL QUE SE
ADHIERE LA DRA. RUNZER CARRIÓN**

I.- ASUNTO

Es materia de apelación la sentencia contenida en la resolución de fecha catorce de setiembre del dos mil once, corriente de fojas 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o Ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido.

II.- AGRAVIOS

PRIMERO: Respecto a la sentencia, el demandante mediante recurso de fojas 562 a 573 señala como agravios los siguientes:


- Que, la sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el Juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206-2005-PA/TC; sin embargo, este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada, por ende ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° incisos 6 y 13 de la Constitución Política del Estado.
- Señala que las normas legales no son estáticas, esto es, que si el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, describió las conocidas causales de nulidad de despido, que se enumeran en la sentencia, es el caso que las mismas han sido ampliadas por las glosas legales descritas en la sentencia, y sobre todo por las sentencias normativas.
- Que, es inexacto considerar a la luz del fundamento 38° de la sentencia del caso Baylón, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.
- El Juzgado señala que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19 de febrero del 2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplada en el inciso a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, se puede apreciar una inadecuada apreciación de los medios probatorios, toda vez que no ha analizado que existe una carta de renuncia por la que se extinguió el contrato de trabajo, luego de verificar los cargos de la carta de preaviso. En ese sentido, se debe tener en cuenta que, por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar, ha evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.

- Que, correspondía al empleador demostrar las razones del despido, no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así el despido al no haber sido probado por un lado y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.
- Por último, de los medios probatorios obrantes en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse basado su despido en hecho inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.


III CONSIDERACIONES

PRIMERO: Es pertinente traer a colación, que mediante sentencia contenida en la resolución de fecha 14 de septiembre del 2011, corriente de fojas 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido; sentencia que es apelada por el demandante; remitiendo el expediente a la Segunda Sala Laboral Permanente la cual confirma la sentencia mediante Resolución de Vista de fecha 02 de marzo del 2012, corriente de fojas 612 a 619, siendo que el demandante interpone Recurso de Casación mediante escrito de fojas 626 a 46, mismo que fue declarado admisible y elevado a la Sala de Derecho Constitucional y social Permanente de la Corte Suprema, que declara mediante Resolución de Vista de la corte Suprema de fecha 13 de noviembre del 2014, obrante de fojas 806 a 8013, declarando fundado el recurso de casación; en consecuencia nula la sentencia de vista; y ordena que esta superior sala emita nueva sentencia, determinando en la misma que los Jueces Laborales son competentes para conocer procesos sobre reclamaciones de reposición por despidos fraudulentos e Inmotivados en virtud del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2012; entendiéndose de ello que la Corte suprema ha delimitado respecto a la declaración sobre el fondo sobre el que debe establecerse con ello; siendo ello así; es que el A quem con las directrices impartidas antes señaladas; emite una nueva sentencia de vista de fecha 27 de enero del 2015, corriente de fojas 706 a 737, concluyendo dicho Colegiado que respecto al despido nulo que al no encontrarse la demandada motivada en la causal contenida en la norma invocada por el demandante dicho extremo deviene en infundado y respecto al despido incausado y /o fraudulento concluyo que esta acreditado el mismo; por lo que ordenó la reposición del actor y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; por lo que confirma la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la demanda respecto de nulidad de

despido y revoca la misma en el extremo que declara improcedente la demanda y reformándola la declaran fundada respecto de la repocisión en el empleo por despido fraudulento equiparable al despido incausado; siendo que la demandada interpone recurso de casación mediante escrito de fojas 758 a 791, mismo que fue declarado admisible y elevado a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y social Permanente de la Corte Suprema, casando la Sentencia de Vista de fecha 27 de enero del 2015, disponiendo la nulidad de la sentencia de vista y ordena que esta Superior Sala emita nueva sentencia, en virtud de que lo señalado por el colegiado superior no guarda concordancia con las pretensiones señaladas en su escrito de demanda de fojas 52 a 57 y subsanada a fojas 325 a 329; devueltos los autos del Superior Jerárquico y estando a lo ordenado por la resolución suprema de fecha 09 de noviembre del 2015; es que corresponde a este colegiado pronunciarse en el presente proceso.



SEGUNDO: Cabe señalar en principio; que conforme es de verse del escrito de demanda de fojas 52 y de los escritos de fechas 02 de diciembre del 2009 y 29 de enero del 2010, corrientes a fojas 313 y 325 respectivamente y de los agravios de su escrito de apelación de fojas 572 parte pertinente; que el actor ha interpuesto la presente demanda con la finalidad que se declare la nulidad de su despido, exponiendo en sus fundamentos que el mismo fue de manera fraudulenta, pero también señala a la vez que dicho despido se ha producido como consecuencia de un acto de discriminación conforme a la causal prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y a la vez, ser un despido incausado o ad nutum.; en ese sentido, si bien el petitorio del actor, es un poco confuso, sin embargo, ello no impide que su pretensión sea analizada por cuanto, conforme al Principio Juez y Derecho, contemplado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso aún cuando haya sido invocado erróneamente por las partes; máxime si en el presente proceso se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante sentencia CAS.LAB. N° 5283-2012-LIMA de fecha 09 de noviembre del 2012, por la que casando una anterior sentencia de vista emitida en autos, ha señalando que en el Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en Lima del 04 al 14 de mayo del 2012, se ha determinado que en un proceso ordinario laboral sobre la base de la Ley N° 26636, son competentes los Jueces Laborales para conocer procesos sobre reclamaciones de reposición por despidos fraudulentos e inmotivados; es decir, la Corte Suprema ya ha establecido que en el presente caso se debe emitir un pronunciamiento sobre el fondo de lo demandado.



TERCERO: En ese sentido, respecto a la impugnación de despido, es de señalar que las disposiciones contenidas en el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; contempla sólo 2 tipos de despido: *NULO* y *ARBITRARIO*. Siendo que el primero el Despido Nulo es el que se produce cuando se presentan algunas de las causas previstas en el artículo 29° y/o los supuestos previstos en las Leyes N° 26626 (ser portador de VIH) y N° 27050 (ser incapacitado); precisando los artículos 34° (último párrafo) y 40° del TUO de la LPCL, que la demanda que declara fundada la nulidad de despido genera como consecuencia la reposición del actor (salvo que en ejecución opte por una indemnización) y además el pago de remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, así como los depósitos correspondientes a la CTS y de ser el caso sus *intereses*; siendo que el segundo el Despido Arbitrario; según los términos del artículo 34°- se produce cuando no se ha expresado causa o esta no ha podido ser demostrada en juicio y da lugar al pago de la indemnización regulada por el artículo 38°.

CUARTO: Sin embargo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC⁶, interpretó el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en relación a lo prescrito en los artículos 22° y 27° de la Constitución y determinó que dicho dispositivo resultaba incompatible con la Constitución; precisando esto en su fundamento 12 literal c.a., en los siguientes términos: *"El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional"*. De esta forma, el Tribunal Constitucional, rechazó la tesis de reconocer a la indemnización como única opción reparadora frente a un despido arbitrario, en virtud a que el mismo niega la posibilidad de la eficacia restitutoria que obtendría un trabajador mediante la reposición en su puesto de trabajo.

QUINTO: Posteriormente, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC⁷, estableciendo la tipología de los despidos que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo (despido nulo, despido incausado y despido fraudulento), concluye que la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocida en el artículo 27° de la Constitución permitía tanto una eficacia restitutoria como una resarcitoria, según lo señalado en el

⁶ Proceso de amparo seguido por el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL contra Telefónica del Perú.

⁷ Proceso de amparo seguido por Eusebio Llanos Huayco contra Telefónica del Perú.

fundamento jurídico 12 de dicha ejecutoria. De esta manera quedó modificado el esquema de protección aplicado desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 728, el cual quedó determinado de la siguiente manera: a) Despido nulo, protegido mediante reposición, b) Despido Incausado, protegido mediante reposición, c) **Despido fraudulento, protegido mediante reposición**, y d) Despido injustificado, protegido mediante indemnización por decisión de ex trabajador afectado. Siendo que en su fundamento 15 literal c) define al **despido fraudulento** como aquella situación que se presenta cuando: "Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas" (...)".

SEXTO: Cabe agregar también que para el caso de un proceso ordinario laboral, la definición que elabora el Tribunal Constitucional –respecto de de un proceso de amparo sobre el **despido fraudulento** (en el que no existe en realidad una causa válida del término de la relación laboral) debe interpretarse en función a los alcances del TUO del Decreto Legislativo N° 728, en el sentido de que dicha categoría de despido **se asemeja a un despido arbitrario**. Si esto es así, tenemos que de acuerdo al TUO en mención, la persona que se vea perjudicada o agraviada por un despido fraudulento puede solicitar una indemnización para resarcir el daño causado a consecuencia del mismo, mientras que conforme a los alcances de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el perjudicado puede solicitar la reposición.

SETIMO: Por otro lado, interpretación que hace el Tribunal Constitucional está pensada en la finalidad del proceso de amparo, esto es, restitutoria de los derechos constitucionales, en el caso específico del despido fraudulento la finalidad es reponer al trabajador despedido; lo cual resulta aplicable y extensible al proceso ordinario laboral, empero en este último proceso no se puede soslayar los alcances del TUO de LPCL. Por ello, armonizando la jurisprudencia emitida en los procesos de amparo por el Tribunal Constitucional y el marco legal en materia laboral (TUO de la 728), podemos concluir que en la vía del proceso ordinario laboral, la protección contra el despido fraudulento que se asemeja en realidad a un despido arbitrario, permite una eficacia

restitutoria (reposición) y resarcitoria (indemnización), siempre que la parte accionante lo solicite así en su demanda.

OCTAVO: En el caso de autos el demandante ha invocado, primero la causal de despido nulo prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por motivo de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; señalando al respecto que fue tratado de manera distinta en el trámite del despido en relación a su compañero Pezo, puesto que a éste se le concedió el derecho de defensa cursándoles cartas de preaviso y despido mientras que al actor se le despidió valiéndose de una carta de renuncia inhabilitada para proceder a romper con el contrato de trabajo, señalando además que la discriminación es por motivo del credo que profesa (es agnóstico) y los responsables de la demandada no lo creyeron adecuado a sus creencias profesadas; sin embargo, se verifica de autos que el actor no ha aportado al proceso medio probatorio alguno que acredite el Señor Pezo profesaba una creencia diferente máxime si se tiene en cuenta que el extrabajador mencionado también fue objeto de y que ello haya sido motivo determinante para que su empleador opte por cesarlo por un trato desigual; en consecuencia al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en la norma invocada por el demandante, este extremo de la demanda deviene en infundado; por lo que debe confirmarse lo resuelto en este extremo por el Juez en la sentencia apelada.

NOVENO: Asimismo, el actor refiere también que su despido ha sido incausado y/o fraudulento, por lo que corresponde al órgano jurisdiccional, determinar cual ha sido la verdadera causa del despido. Según la versión del demandante, la renuncia se ha producido con vicios de la voluntad, puesto que se le habría compelido a renunciar sin que medie su voluntad; a su turno, la demandada sostiene que el actor habría renunciado por escrito a su trabajo en forma irrevocable, renuncia que habría sido aceptada por esta parte exonerándola del plazo de Ley.

DÉCIMO: En ese sentido, debe analizarse los hechos que sucedieron en torno de la renuncia del actor; siendo que de la revisión de los autos aparece a fojas 09, el documento denominado aviso de movimiento de vacaciones en el que se consigna que el actor estuvo de vacaciones entre el 01 de febrero al 02 de marzo del 2007; por otro lado de fojas 13, se verifica que el día 19 de febrero del 2007, es decir, cuando el demandante se encontraba de vacaciones, la demandada le notificó una carta de imputación de cargos atribuyéndole la comisión de falta grave; siendo que al mismo tiempo obra a fojas 10, una carta legalizada notarialmente presuntamente dirigida por el actor a la emplazada el 20 de febrero del 2007, en donde le comunica su renuncia

voluntaria al cargo que venía desempeñando; asimismo, obra a fojas 11, la carta también de fecha 20 de febrero del 2007 donde la demandada habría remitido al demandante para comunicarle la aceptación de su renuncia con efectividad a partir del 05 de marzo del 2007, posterior a su goce vacacional, por otro lado, a fojas 12, obra carta notarial de fecha 26 de febrero del 2007, en donde el actor comunica a la empresa demandada la sorpresa sobre su supuesta renuncia, indicándole que no ha redactado ninguna renuncia; asimismo, se advierte también de fojas 23, que en esa misma fecha el actor presenta también vía carta notarial, sus descargos sobre la imputación de falta grave.

DÉCIMO PRIMERO: De lo expuesto, se puede colegir de los medios probatorios actuados, que el acto jurídico de renuncia se ha llevado a cabo con claros vicios de manifestación voluntad del trabajador demandante; pues en ningún momento manifestó en forma libre y espontánea su decisión de renunciar, por el contrario el actor dejó en claro que nunca renunció; siendo así, existen suficientes indicios que permiten establecer que la carta de renuncia que obra fotocopiada en autos, fue elaborada bajo intimidación de la demandada para viciar la voluntad del actor, toda vez que no se explica como es que un día antes de la presunta renuncia, ya se tenía como contrapartida una imputación de la comisión de falta grave; es más, la propia demandada así lo admite en su escrito de contestación de demanda a fojas 116, al indicar que la renuncia implica el reconocimiento de un actuar negligente por parte del trabajador durante el desarrollo de sus actividades, es decir, reconoce que la renuncia del actor se ha producido por su aceptación de la comisión de falta grave y no por su libre voluntad de renunciar a su empleo; de lo que se puede entender que la demandada obligo a renunciar al demandante bajo el pretexto de la supuesta falta grave y sus consecuencias; cabe mencionar también que carta de renuncia supuestamente emitida por el actor no tiene ningún sello de recepción por mesa de partes de la demandada; no siendo creíble que en la misma fecha de la supuesta renuncia también se encuentre redactada la aceptación de la misma; asimismo, la renuncia tampoco cuenta con la huella digital del demandante y por último debe tenerse en cuenta, que la demandada no ha cumplido con exhibir en el proceso, el original de dicha carta, pese a haber sido requerida por el Juzgado.

DÉCIMO SEGUNDO: Es así, que conforme lo expuesto en el párrafo precedente, nos encontramos frente a un caso de despido fraudulento, por haber mediado vicio de la voluntad del demandante, al haber sido despedido por la demandada con ánimo perverso, imputándole hechos inexistentes; consecuentemente, la pretensión de despido fraudulento que se asemeja a un despido arbitrario, tiene como efecto -en la vía del

proceso ordinario laboral – una protección restitutoria y a la vez resarcitoria, es decir, reposición e indemnización; en el presente caso, y en atención a lo solicitado por su demanda es que el actor ha optado únicamente por la protección restitutoria es decir a la reposición a su trabajo, más no la resarcitoria que comprende el pago de remuneraciones devengadas ya que habiéndose configurado en el presente caso un despido fraudulento y no habiéndose solicitado en su demanda, la pretensión de pago de una indemnización (pretensión resarcitoria), se deja a salvo el derecho del demandante para que lo haga valer en la vía pertinente; por lo que corresponde entonces ordenar que el demandante sea repuesto en su centro de trabajo en igual o similar cargo al que venía desempeñando a la fecha de cese.

Por estos fundamentos y de conformidad con el inciso 2) del artículo 5° de la Ley Procesal del Trabajo, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política:

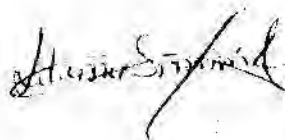
III DECISIÓN

1.- **SE CONFIRME** la **sentencia** contenida en la resolución de fecha 14 de septiembre del 2011, obrante de fojas 544 a 560, en el extremo que declara infundada la demanda en relación a la nulidad de despido que se pretende e improcedente el pago de devengados.

2.- **SE REVOQUE** la **sentencia** en el extremo que declara improcedente la demanda en relación al despido incausado o ad nutum y **REFORMÁNDOLA** se declare fundada la demanda respecto a la reposición en el empleo por despido incausado equiparable al despido arbitrario del TUO del Decreto Legislativo N° 728; en consecuencia cumpla la demandada con reponer al actor en su puesto de trabajo, con costas y costos del proceso; en los seguidos por RAFAEL RODRIGUEZ ROJAS con PLUSPETROL NORTE S.A. sobre impugnación de despido; y, los devolvieron al juzgado de origen.


CESPÉDES CABALA


RUNZER CARRIÓN



VOTO SINGULAR DE LA DOCTORA DORA RUNZER ES COMO SIGUE:

1.- Me adhiero al voto de la Juez Superior ponente Dra. Céspedes respecto al auto emitido en audiencia pública de fecha 18 de mayo de 2011 que confirma el auto No 36 que declara infundado lo solicitado por la demandada.

2.- Que respecto a la sentencia me aúno a los fundamentos expuestos en las considerativas sexto al décimo sétimo mas no así al fundamento décimo octavo que señala que nos encontramos frente a un despido fraudulento por las siguientes razones:

2.1.- Que, la demanda versa sobre la nulidad de despido por discriminación y sobre el despido incausado conforme se desprende del octavo considerando de la Casación Laboral No.7250-2015 corriente a fojas 801 que declara fundada el Recurso de Casación y Nula la sentencia de vista de fojas 706 que declaró fundada la demanda por despido fraudulento coligiéndose que se debe resolver sobre el despido incausado.

2.2.- Respecto a la nulidad de despido por discriminación estoy de acuerdo a sus fundamentos al no haberse acreditado tal hecho

2.3.- Respecto al despido incausado debe tenerse en cuenta que el actor se encontraba de vacaciones desde el 1 de Febrero de 2007 al 2 de marzo de 2007 según movimiento de vacaciones no cuestionado de fojas 9. es decir, el 5 de marzo tenía que reincorporarse, dicho periodo vacacional estaba suspendida la relación laboral, por lo tanto, la demandada no podía despedir al demandante ni iniciar el procedimiento para el despido, sin embargo, remite carta de pre aviso de despido de fecha 19 de febrero de 2007 (fojas 13) habiéndose truncado el mismo al no seguir la demandada con dicho procedimiento, por lo que no es cuestión controvertida la falta grave imputada.

2.4.- Que, la renuncia del actor fue irregular, pro lo que la misma no surte sus efectos conforme a los fundamentos de la ponencia, entonces , el actor al apersonarse a sus labores el 5 de marzo luego de su goce vacacional y ser impedido de ingresar al centro de labores como se aprecia de la constancia policial de fojas 4 ha sido objeto de un despido incausado entendiéndose este como el despido de manera verbal o escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labro que la justifique, despido que fue tratado en el Exp.No 976-2001-AA-TC- Caso Eusebio Llanos que prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o

los Tratados relativos a derechos humanos se generan en los tres casos siguientes: despido nulo, b) despido incausado y c) despido fraudulento, siendo el caso que nos ocupa el despido incausado.

2.5.- Que, constituye un derecho fundamental el Derecho al Trabajo y es protegido por el Estado así el artículo 22 de la Constitución señala que el Trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Que, por estos fundamentos me aúno al fallo de la Doctora Céspedes de:

"CONFIRMAR el auto contenido en la Resolución No 36 dictado en audiencia única de fecha 218 de mayo de 2011 que declara infundado el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el juzgado solicitado por la demandada.

CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución de fecha 14 de septiembre de 2011 obrante de fojas 544 a 560 en el extremo que declara infundada la demanda en relación a la nulidad de despido que se pretende e improcedente el pago de devengados.

REVOCAR la sentencia en el extremo que declara improcedente la demanda en relación al despido incausado y **adnutum** y **REFORMANDOLA** se declare **fundada** la demanda respecto a la reposición en el empleo por despido incausado equiparable al despido arbitrario del TUO del Decreto Legislativo 728 en consecuencia cumpla la demandada con reponer al actor en su puesto de trabajo con costas y costos del proceso."


RUNZER CARRIÓN

PODER JUDICIAL
Lima
11 de mayo de 2011
A DE 11

VOTO DISCORDANTE DE LA JUEZ SUPERIOR MANZANARES CAMPOS

VISTOS:

Viene en apelación por parte del demandante la sentencia N° 186-2011, de fecha 14 de Setiembre del 2011, corriente de fojas 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que son fundamentos de agravio de la parte demandante, respecto a la Sentencia, lo contenido en su escrito de apelación^B, lo siguiente:

- *Que, la sentencia apelada se centra en determinar si es o no competente el Juzgado para conocer las causas de nulidad de despido extendidas por la sentencia N° 0206-2005-PA/TC; sin embargo, este punto ya ha sido resuelto por la Resolución Superior cuando anuló la resolución impugnada, por ende ocuparse a dilucidar el mismo tema ya resuelto contraviene los alcances del artículo 139° incisos 6 y 13 de la Constitución Política del Estado.*
- *Que, es inexacto considerar a la luz del fundamento 38° de la sentencia del caso Baylón, que el Juzgado sea incompetente para conocer el reclamo dentro de la pretensión de los puntos controvertidos fijados por el Juzgado.*
- *El Juzgado señala que fue despedido en mérito de la carta de preaviso de despido del 19 de febrero del 2007, en la que se invocó la causal grave de despido contemplada en el inciso a) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, se debe tener en cuenta que, por el tiempo de servicios que acusó al momento de su cese sólo podía ser apartado si ocurriese la comisión de una falta grave, por lo que la emplazada al impedirle su acceso al avión para ir a trabajar, ha evidenciado que existió discriminación por razones de creencia.*
- *Que, correspondía al empleador demostrar las razones del despido, no haberlo hecho importa concluir que las razones de su despido se produjeron como consecuencia de sus creencias, de esta forma se habría transgredido el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así el despido al no haber sido probado por un lado y del otro, al emplear la demandada el abuso para no indicar las razones de su cese denota que el mismo es fraudulento.*
- *Por último, de los medios probatorios obrantes en autos, se llega a la conclusión de que el despido efectuado contra el actor resulta fraudulento, al haberse vulnerado su derecho fundamental al trabajo, al haberse basado su despido en*

^B Ver de fojas 562 a 573

hecho inexistentes y falsos que no han sido debidamente acreditados en el presente proceso.

SEGUNDO: Respecto a las Piezas Procesales

2.1.- Que, mediante escrito de demanda⁹, de fecha 04 de abril de 2007, la parte demandante solicita la impugnación de su despido arbitrario - reposición y como consecuencia el pago de una indemnización por el referido concepto; subsanado mediante escrito¹⁰ de fecha 15 de mayo de 2007, por el cual precisa que su petitorio es solo sobre impugnación de despido - reposición, la misma que es admitida mediante Resolución N° 02¹¹ de fecha 12 de junio de 2007.

2.2.- Que, mediante escrito de contestación de demanda¹², de fecha 09 de agosto de 2007, la emplazada alega que la demanda interpuesta deviene en improcedente; debido a que el actor solicita se declare la nulidad de su despido y como consecuencia de ello se le reponga en el puesto de trabajo; sin embargo contradictoriamente sustenta su petitorio en hechos que el mismo califica propios de un despido arbitrario.

2.3.- En ese sentido, mediante Acta de Audiencia Única¹³, de fecha 07 de noviembre de 2007, se establece como puntos controvertidos; "1) *Determinar si en el presente caso emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido que pretende el accionante,* 2) *Determinar si en el caso de autos se han configurado alguna de las causales de nulidad de despido;* y 3) *Determinar si corresponde la reposición a su centro de trabajo*"; estando a lo expuesto, el Juez de la Causa mediante Sentencia N° 18-2009¹⁴, de fecha 26 de marzo de 2009, resuelve declarar improcedente la demanda interpuesta, señalando en el cuarto considerando que los hechos en que fundamenta su demanda el actor para declarar su reposición, no configura ni está previsto en ninguna de las causales de nulidad de despido; por lo que no merece amparo alguno, la demanda interpuesta.

2.4.- Por su parte el demandante mediante escrito¹⁵ de fecha 14 de abril de 2009, formula apelación a la Sentencia N° 18-2009¹⁶, de fecha 26 de marzo de 2009, que resuelve declarar improcedente la demanda. En ese sentido el Superior Jerárquico, mediante Resolución de Vista¹⁷, de fecha 21 de agosto de 2009, resuelve declarar nula la sentencia emitida con fecha 26 de marzo de 2009, al considerar que el Juez no cumplió con hacer subsanar la demanda: es decir no cumplió con solicitar al

⁹ Ver de fojas 52 a 57

¹⁰ Ver a fojas 61

¹¹ Ver a fojas 62

¹² Ver a fojas 107 a 130

¹³ Ver de fojas 195 a 196

¹⁴ Ver de fojas 272 a 277

¹⁵ Ver de fojas 279 a 283

¹⁶ Ver de fojas 272 a 277

¹⁷ Ver de fojas 297 a 306

demandante indique en cual de las causales que establece el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encontraba sustentada su demanda.

2.5.- Estando a las disposiciones impartidas por el Superior Jerárquico, el Juez mediante acta de Audiencia Única¹⁸, de fecha 26 de noviembre de 2009, concede al demandante el plazo de cinco días a fin de que cumpla con precisar en cual de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Legislativo 728, se encuentra sustentada su demanda. A lo que la parte demandante mediante escrito¹⁹, de fecha 02 de diciembre del 2009 solicita tener presente que su demanda es sobre **nulidad de despido incausado** o ad nutum; conforme a la Sentencia Vinculante recaído en el Exp. N° 206-2005- Caso Baylón; por ende corresponde se disponga su reposición al trabajo en el puesto donde ha venido laborando; considerando además el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más intereses legales. Asimismo mediante escrito²⁰ de fecha 29 de enero de 2010; **solicita declarar la nulidad del despido por discriminación contemplado en el inciso d) del artículo 29 del D.S. 003-97; y la nulidad de su despido incausado.**

2.6.- Por su parte el Juez, mediante Resolución N° 28²¹, de fecha 26 de abril de 2010, resuelve declarar nula la Resolución N° 24²², por el que, se requiere por última vez al demandante a fin de que cumpla con indicar cual de las causales previstas en el artículo 29° del Decreto Legislativo 728 se encuentra sustentada su demanda, ordenando el archivo definitivo de los actuados. Resolución que fuese declarada nula por el Superior Jerárquico mediante Resolución de Vista²³ de fecha 26 de enero de 2011.

2.7.- Que, continuando con el trámite del proceso, estando a los escritos de fecha 02 de diciembre de 2009 y de fecha 29 de enero de 2010 presentados por el demandante, mediante Acta de Audiencia Única²⁴, de fecha 18 de mayo de 2011, se fija como puntos controvertidos; "1) *Determinar si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido presentado por el accionante;* 2) *Si en el caso de autos se ha configurado el supuesto de despido previsto en el inciso d) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Discriminación por razón de religión);* y 3) *Determinar si corresponde al actor la reposición a su centro de trabajo*"; en sentido, teniendo en cuenta que en el caso de autos se establecieron nuevos puntos controvertidos, el Juez de la causa emite sentencia²⁵ con fecha 14 de septiembre de 2011, declarando improcedente la demanda en relación con el despido incausado e infundada la demanda en el extremo de nulidad de despido por razón de credo, siendo apelado por el demandante mediante escrito²⁶ de fecha 05 de octubre de 2011.

¹⁸ Ver a fojas 311

¹⁹ Ver de fojas 313 a 322

²⁰ Ver de fojas 325 a 329

²¹ Ver a fojas 357

²² Ver a fojas 323

²³ Ver de fojas 411 a 413

²⁴ Ver de fojas 449 a 451

²⁵ Ver de fojas 544 a 560

²⁶ Ver de fojas 562 a 573

2.8.- Por su parte el Superior Jerárquico, al analizar la resolución recurrida, resuelve confirmar la Sentencia de fecha 14 de septiembre de 2011, mediante Resolución de Vista²⁷ de fecha 02 de marzo de 2012; siendo objeto de recurso de casación mediante escrito²⁸ presentado por la parte demandante con fecha 15 de mayo de 2012. Estando a lo expuesto la Sala de Derecho Constitucional y social Permanente de la Corte Suprema, mediante Cas. Lab. N° 5283-2012-Lima²⁹, de fecha 09 de noviembre de 2012, declara fundado el recurso de casación; en consecuencia nula la sentencia de vista; y ordena que esta superior sala emita nueva sentencia, determinando en la misma que los Jueces Laborales son competentes para conocer procesos sobre reclamaciones de reposición por despidos fraudulentos e inmotivados en virtud del Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2012.

2.9.- Que, estando a las directrices impartidas por la Sala de Derecho Constitucional y social Permanente de la Corte Suprema, el A quien emite una nueva Sentencia de Vista³⁰ de fecha 27 de enero del 2015, concluyendo dicho Colegiado que respecto al despido nulo, que al no encontrarse la demanda motivada en la causal contenida en la norma invocada por el demandante dicho extremo deviene en infundado y respecto al despido incausado y /o fraudulento concluyó que esta acreditado el mismo; por lo que ordenó la reposición del actor y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; confirmando la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la demanda respecto a la nulidad de despido y revoca la misma en el extremo que declara improcedente la demanda y reformándola la declaran fundada, respecto de la reposición en el empleo por despido fraudulento equiparable al despido incausado, siendo objeto de recurso de casación interpuesto por la parte demandante conforme al escrito³¹ de fecha 23 de marzo de 2015.

2.10.- Que, elevado nuevamente los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y social Permanente de la Corte Suprema, mediante Casación Laboral N° 7250-2015-LIMA³², de fecha 09 de noviembre de 2015, se casó la Sentencia de Vista de fecha 27 de enero del 2015, disponiendo la nulidad de la sentencia de vista y ordena que esta Superior Sala emita nueva sentencia, en virtud de que lo señalado por el colegiado superior no guarda concordancia con las pretensiones del demandante señaladas en su escrito de demanda de fojas 52 a 57 y subsanada de fojas 325 a 329; devueltos los autos del Superior Jerárquico y estando a lo ordenado por la resolución suprema de fecha 09 de noviembre del 2015; es que corresponde a este colegiado pronunciarse en el presente proceso.

TERCERO: Análisis de la Sentencia materia de apelación

²⁷ Ver de fojas 612 a 619

²⁸ Ver de fojas 626 a 645

²⁹ Ver de fojas 648 a 655

³⁰ Ver de fojas 706 a 737

³¹ Ver de fojas 758 a 791

³² Ver de fojas 796 a 808

3.1.- Que, es importante señalar que el **derecho al acceso a la justicia** comprende no solo el acceso al sistema estatal de justicia, esto es, a la tutela judicial efectiva que los Estados están en la obligación de otorgar a sus ciudadanos y ciudadanas sino que va más allá; pues implica en rigor que los jueces prefieran la aplicación del principio *favor processuon*, recogido en nuestro ordenamiento jurídico procesal tanto por el artículo III del Código Procesal Constitucional³³, así como en el artículo 2 numeral 3 del Título preliminar de la Ley N° 27584, que obliga que ante una duda razonable respecto a la procedencia de la demanda, el juez deberá preferir darle trámite a la misma, como sucede por ejemplo en aquellos casos en los cuales se justifique una pretensión procesal alegando vulneración de un derecho fundamental como consecuencia jurídica que no está legislada en norma legal ordinaria. Asimismo no olvidemos que los artículos 8° y 25° de la Convención Americana de los Derechos Humanos establecen que el derecho al acceso a la justicia comprende el derecho de toda persona de hacer valer sus derechos o resolver sus disputas bajo el auspicio del Estado a través del acceso a tribunales independientes e imparciales y con las garantías del debido proceso.

3.2.- Que, de la revisión de autos, se aprecia que el accionante en su escrito de demanda de fojas 52 a 57, subsanada mediante escrito de fojas 325 a 329 indica; "(...) que su despacho declare sin efecto legal el despido generado mediante Carta de fecha 20 de febrero de 2007, en cuyo mes me encontraba haciendo uso de mi goce vacacional, despido que me causa agravio y perjuicio (...)"; seguidamente a fojas 54 parte pertinente señala; "(...) Se debe tener en cuenta que en los procesos en los que se ventile la impugnación del despido, si bien el juez no puede utilizar las presunciones, deberá apreciar, evaluar y determinar el mérito de los indicios que se aporten con los medios probatorios presentados por las partes, para poder determinar objetivamente la causa real que motivo el despido (...)"; por lo que, en ese sentido el demandante indica que como trabajador ha cumplido con acreditar su despido, mientras que la empleadora no ha probado la causa del despido.

3.3.- Que, asimismo en el escrito³⁴ presentado con fecha 29 de enero de 2010, indica el demandante; "**Solicito declarar la nulidad del despido por: a) Discriminación en mi contra contemplado en el Inc. d) del Art. 29 del D.S.003-97; y b) Incausado o ad nutum, conforme a la letra de la sentencia constitucional vinculante del Exp. N° 2006-2005-Caso Baylón; por ende solicito disponer mi reposición al trabajo en el puesto donde he laborado, debiéndose considerar además, el reintegro de las sumas caídas durante todo el proceso, más sus intereses legates**"; en ese sentido, el demandante peticiona: **la Nulidad de su despido por Discriminación y por Incausado** contra su ex empleador

³³ CÓDIGO PROCESAL CONSTITUCIONAL (LEY N° 28237) En Lima, a los siete días del mes de mayo de dos mil cuatro.

Artículo III.- Principios Procesales; "(...) Cuando en un proceso constitucional se presente una duda razonable respecto de si el proceso debe declararse concluido, el Juez y el Tribunal Constitucional declararán su continuación. La gratuidad prevista en este artículo no obsta el cumplimiento de la resolución judicial firme que disponga la condena en costas y costos conforme a lo previsto por el presente Código".

³⁴ Ver de fojas 325 a 329

Pluspetrol Norte S.A., al señalar, que al retorno de sus vacaciones no se le permitió el ingreso a laborar, indicándole que se había aceptado su carta de renuncia, la misma que nunca se llevó a cabo; por lo que al considerar que se han vulnerado sus derechos constitucionales, solicita la inmediata reposición a su puesto de trabajo como Supervisor del área de producción con las mismas condiciones y beneficios.

3.4.- Que, siendo ello así, se tiene que el Juzgado mediante la resolución recurrida, de fecha 14 de septiembre de 2011, que corre de fojas 544 a 561, declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido, al considerar según es de verse del fundamento vigésimo sétimo de la resolución en referencia, que sólo el despido nulo se podría tramitar en el instancia laboral vía proceso ordinario, conforme se establece en el artículo 4º de la ley N° 26636, razón por la cual el despido incausado pretendido por el actor, resultaría de competencia del Tribunal Constitucional (entiéndase vía amparo).

3.5.- Que, al respecto, es de señalar que, en sesión Plenaria de fecha 04 de Mayo de 2012, y su continuación llevada a cabo el 14 de Mayo del presente año, se emitió el Informe del **I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral**, en cuyo Capítulo II, se trató como Tema 01, numeral a): *"Sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral regulada por la Ley Procesal del Trabajo -LEY N° 26636"*; tomándose como acuerdo del Pleno: "Los Jueces de trabajo en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, están facultados para conocer los procesos de impugnación o nulidad de despido incausado o despido fraudulento, que de ser fundado tengan como consecuencia la reposición del trabajador al centro de trabajo.", de lo que se advierte que el acuerdo adoptado en dicho Pleno Jurisdiccional Supremo, es de observancia obligatoria para los Jueces de Trabajo de la República, por tanto, es necesario que el Juez de la causa, emita nuevo pronunciamiento, tomando en cuenta lo acordado en el **Tema 01**, numeral a) del "I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral", y las resoluciones casatorias N° 5283-2012-Lima³⁵, de fecha 09 de noviembre de 2012, y N° 7250-2015-LIMA³⁶, de fecha 09 de noviembre de 2015, a efectos de que, no se genere indefensión ni se recorte el derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva del demandante; en tal sentido, conlleva a señalar que la resolución venida en grado no se ha expedido conforme al mérito de lo actuado, y lo expuesto en el inciso 3) del artículo 122º del Código Procesal Civil.

3.6.- Que, por consiguiente, en atención al Principio de Doble Instancia contenido en el inciso 6) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, resulta acorde a derecho anular la resolución materia de grado, al ser prematura, ya que no se ha cumplido con los fines del proceso, al carecer de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad, conforme a lo indicado en el artículo 171º del Código Procesal Civil.

³⁵ Ver de fojas 648 a 655

³⁶ Ver de fojas 796 a 808

Estando a los fundamentos expuestos, **MI VOTO** es por:

1. **DECLARAR NULA** la **Sentencia N° 186-2011** de fecha 14 de septiembre de 2011, obrante de folios 544 a 560, que declara improcedente la demanda en relación con el despido incausado o ad nutum e infundada la demanda en relación al extremo de nulidad de despido; en consecuencia se dispone que el A quo emita nuevo pronunciamiento conforme a lo expuesto.

En los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.**; sobre Impugnación de despido y los devolvieron al juzgado de origen.



MANZANARES CAMPOS

PODER JUDICIAL



LILIANA SIMÓN ARELLANO
SECRETARÍA DE OFICIA
SEGUNDA SALA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



ANEXO 27



Exp: 00139-2007-0-1801-JR-LA-17
Secretario: Dra. Avalos
Cuaderno: Principal
Sumilla: Recurso de casación

SEÑOR PRESIDENTE 2º SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
ROJAS RODRIGUEZ Rafael, en los seguidos contra PLUSPETROL NORTE S.A.,
sobre Reposición por Despido Incausado, a Ud. respetuosamente digo:
I. PETITORIO:

Interpongo en el tiempo legal, formal RECURSO DE CASACION contra su Resolución de fecha 28 de abril del 2017, notificada el 06 de junio del 2017, para que la Jurisdicción Suprema la ANULE como pretensión principal o la CASE como pretensión subordinada, por los siguientes motivos:

1.1 MOTIVO DE LA NULIDAD.

Transgredir el debido proceso previsto supletoria y excepcionalmente por el art. 396°, 3 del CPC, ya que se ha dictado una sentencia en rebeldía de lo expresado por la Casación Laboral N° 7250-2015, Lima, del 09 de noviembre del 2015, caso *sub materia*, ordenando la Corte Suprema a su Sala revise el escrito de demanda, sus subsanaciones y demás actos procesales para cernir si el despido es incausado o fraudulento, no acatados por la sentencia que impugno. La sentencia trasgrede asimismo los incisos del art. 139°, 3 y 5 de la Constitución.

1.2 MOTIVO DE LA CASACIÓN.

Conforme al art. 56°, inc. d, de la L. N° 27021, por la contradicción de su sentencia con la Sentencia del Tribunal Constitucional, caso César Baylón, Exp. N° 0205-2006-AA/TC, relativas al despido sin causa; contradicción referida, además, a la "inaplicación de una norma de derecho material" al caso: con el resultado adverso al derecho reclamado; a saber, los arts. II y V del TP, y 140°, 3 y 219°, 4 del CC, que consignan que el acto jurídico tal la renuncia, para su validez debe ser lícito y desprovisto de abuso.

En tal sentido, solicito:

1.2.1. La NULIDAD de la sentencia solicitada es hasta el dictado de la Resolución del 28 de abril del 2017.

1.2.2. La CASACIÓN busca que el Supremo Tribunal actuando en sede de instancia, en tanto garante de la legalidad del medio, REVOQUE la sentencia apelada, haciendo prevalecer la existencia de un despido incausado y que, por anexión, debo ser repuesto a mi trabajo en el mismo cargo que ocupé hasta antes de producirse mi despido u otro similar, por los siguientes fundamentos:

II. FUNDAMENTOS DE MI PEDIDO:

A. FINALIDAD DEL RECURSO:

El presente recurso pretende:

2.1.- Que se trámite esta Litis dentro del natural estándar del debido proceso, sujeta a lo ordenado por la CAS LAB, Exp, 7250-2015, Lima.

2.2.- Que se respete la doctrina jurisprudencial aplicable al caso (caso César Baylón, Exp. N° 0205-2006-AA/TC), así como aplicar al caso la legalidad no administrada, referida a que si el fin de la renuncia es lícito, el acto es nulo de un lado, y del otro, si empleando el principal el documento nulo impide el acceso al trabajo, estamos frente a un despido incausado.

B. PROCEDENCIA

El presente recurso es procedente ya que cumple con los dos presupuestos exigidos por la ley:

a) Se trata de un recurso planteado contra una sentencia revisada por su Despacho que ha resuelto un conflicto jurídico definitivo.

b) No existe cuantía para interponerlo.

C. CAUSAL

La causal de este recurso se halla inmerso en la letra del Inc. d) del Art. 56° de la L. N° 27021 que contempla la **"contradicción con resoluciones expedidas por la**

Corte Suprema –para la ocasión la sentencia constitucional del caso Baylón Flores, Exp. 0206-2005-PA/TC del 28-11-2005- pronunciadas en casos objetivamente similares...”, contradicción relacionada, a su vez, con la causal del inciso c) del art. 56° de la L. N° 26636 que prevé formularla por la “inaplicación de una norma de derecho material”, a la sazón, los arts. II y V del T.P.; y, 140°, 3 y 219,4 del CC; pero también los incisos 3 y 5 del art. 139° de la Constitución.

D. REQUISITOS DE FORMA

Este recurso lo presento ante su digna Sala que es la que ha emitido la sentencia, lo interpongo dentro del plazo legal y no adoso arancel judicial por estar exonerado. Dejo constancia que la de primera instancia me favoreció.

E. SOBRE EL ERROR IN PROCEDENDO

a. Breve reseña de los autos

1. Por CAS LAB N° 5283-2012, Lima, del 09-11- 2011, fs. 648, la Suprema Jurisdicción ordenó que este proceso judicial se tramite como despido incausado o nulo. Con esta decisión, el proceso salía de la esfera del proceso ordinario laboral para considerarse proceso de derechos fundamentales: derecho al trabajo y no discriminación.
2. Al ser requerido adecuó mi demanda por recurso de fs. 417, provocando de la parte contraria varios incidentes resueltos por la resolución N° 36, que había admitido mi adecuación. La demandada buscó sacarme del proceso, pero al final los actuados se tramitaron como litigio de reposición por despido incausado y como nulidad de despido por discriminación, emitiéndose la sentencia de fs. 706 que precisó que el despido sufrido era fraudulento y debían reintegrarse las sumas devengadas, sentencia que mereció el recurso de casación, resuelto a fs. 796 por la CAS LAB N° 7250-2015, Lima, del 09 de noviembre del 2015, declarando nula la sentencia impugnada por los siguientes considerandos:

Octavo: Teniendo en consideración lo expuesto, de la revisión del escrito de demanda que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, subsanado en fojas trescientos veinticinco a trescientos veintinueve, se verifica que a través de

la demanda incoada el actor pretende la nulidad de su despido; así como señala que su despido fue incausado.

Noveno: El Colegiado Superior, en la recurrida, ha declarado fundada la demanda señalando que el despido al que fue sometido el demandante fue fraudulento, no guardando concordancia dicho pronunciamiento con la pretensiones señaladas en el considerando precedente con lo que se advierte que se ha afectado el principio de congruencia procesal previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, por lo tanto, no existe congruencia entre la peticionada y lo resuelto en la citaca sentencia.

Decimo: En consecuencia, se concluye que la deficiencia de motivación advertida contraviene el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, por lo tanto, la Sentencia de Vista se encuentra incurso en la causal de nulidad prevista en el artículo 171° del Código Procesal Civil y debe ser declarada nula a fin que el Colegiado Superior emite nuevo fallo con arreglo a ley.

3. Estima mi parte que ha debido existir identidad entre lo resuelto por la Suprema Jurisdicción y lo sentenciado por el *ad quem*, ya que lo uno y lo otro deben reflejar exacta simetría; lo contrario es conocido como "sentencia de facto" o "situación jurisdiccional inconstitucional" (STC, Exp. N° 01601-2012-PA/TC del 24 de abril del 2012, F. 12).

b. ¿Por qué la nulidad de la sentencia de Vista?

4. La CAS LAB N° 7250-2015 ha ordenado al juez *ad quem* se pronuncie si el despido es incausado o fraudulento, para que reine el principio de exhaustividad y de congruencia.

5. No es lo ordenado por la máxima jurisdicción lo resuelto por la sentencia de Vista, ya que de un lado el Voto de la Dra. Manzanares Campos propone que la nulidad de la sentencia sea resuelto no por la sala; sino por el juez *ad quó*. En cambio; los Votos de las magistradas Céspedes Cábala y Runzer Carrión, conforme al lo ordenado por la Suprema Jurisdicción, han cernido *in stricto* que el despido es incausado. En fin, los Votos de los magistrados Valenzuela Barréto, Almeida

Cárdenas y Huatuco Soto, yendo en reverso de lo ordenado por la Suprema Corte han resuelto sin acatar lo referido en los considerandos octavo, noveno y décimo de la CAS LAB mencionada; y peor aún, no han motivado las razones de su apartamiento. Este proceder jurisdiccional lo hice saber en las audiencias públicas y en mi recurso del 11 de octubre del 2016 (puntos 5 y 8), ameritando la nulidad de la sentencia de Vista por atentar contra el debido proceso, por lo siguiente:

5.1. Toda sentencia es el resultado de un veredicto a favor o en contra de lo pretendido, y es regla de oro acordarle su respectivo valor jurisdiccional porque estamos ante un mandato, que si proviene de la Máxima Jurisdicción, el inferior deberá acatarla sin excepción, por la firmeza que en sí mismo alcanza la sentencia casada. La jerarquía jurisdiccional y la institución casacional así lo exigen. Es lo que se desprende del art. 4° de la LOPJ.

5.2. Lo antes indicado es así, entre otros aspectos, porque en el Perú no existe el reenvío casacional; de donde pues, el inferior debe actuar ceñido a lo que ordena el Superior, ya que de esa forma se respetaría no solo el fin que busca el extraordinario recurso; sino también el principio de coherencia-logicidad que está implícito dentro de él.

5.3. El recurso de casación es uno de naturaleza excepcional, previsto por el art. 141° de la Constitución, y tiene por finalidad la aplicación e interpretación escrupulosa de la ley material, de modo que no sea pasible de infracción, pero de la misma manera, de unificador del criterio jurisdiccional; de ahí que lo resuelto por esta máxima instancia es de acatamiento inexcusable por los magistrados de inferior jerarquía.

5.4. Que el recurso de casación, así como la resolución que emana de ella por tratarse de supuestos extremadamente técnicos está bajo el monopolio exclusivo de la Corte Suprema (art. 32°, a de la LOPJ); de donde pues, lo ordenado por ella no puede merecer desviación de su letra, ya que de ser así quedaría en evidencia el monopolio jurisdiccional antes descrito. Conforme a lo ya señalado, la Suprema Jurisdicción en la CAS LAB indicada, de manera taxativa expresó lo que la Sala Superior debía transigir, y en su resolución no dejó abierta ninguna posibilidad de que se hiciera cosa diferente de lo ordenado; de ahí que lo resuelto por la Sala ha

ido más allá de lo ordenado, afectando así al proceso mismo, agravado porque no se justificó el apartamiento hecho. Existe entonces un vicio de la actividad juzgadora en la parte de la interdicción de la arbitrariedad (CAS LAB, Exp. N° 4596-2012, Lambayeque, del 08-04-2013, considerando octavo).

5.5. Si los señores magistrados por convicción tenían apartarse de la letra de la CAS LAB N° 7250-2015, debieron motivar sus fundamentos y no mantenerse silentes al respecto.

5.6. Acaso podría decirse que los jueces tienen independencia para dictar sus sentencias; sin embargo, esa independencia tiene sus límites (1). Y es que, con resoluciones disidentes de lo ordenado por el Superior, el Poder Judicial da una mala imagen a rectificar, porque el principio de predictibilidad así lo obliga.

(1) El Consejo Nacional de la Magistratura en la Resolución N° 249-2007-CNM de 16 de julio de 2007 ha dejado claramente establecido: "(...) que, el reconocimiento de la independencia judicial no significa otorgarle a los jueces inmunidad absoluta, ni que ante cualquier intento del ejercicio de la potestad correctora los mismos preterían refugiarse en su libre criterio jurisdiccional, por el contrario, los jueces deben ser conscientes de que su labor puede ser controlada por un Órgano distinto a él y que este Órgano deberá buscar que el Juez cumplan las reglas del debido proceso y la tutela procesa efectiva, y aplique correctamente la Constitución y la leyes, así como cumpla con los deberes propios de su función, ya que la responsabilidad no cuestiona la independencia judicial sino que la reafirma (...)"

c. Agravio sufrido por la nulidad incurrida

6. Es el debido proceso, aunado con la majestad que la Suprema Jurisdicción tiene a nivel nacional al resolver sus causas que han sido afectados por la sentencia impugnada, vicio a rectificar, ya que si en la CAS LAB antes precisada se ordenó taxativamente lo que debía ejercitar el inferior, cualquier desviación a lo ordenado va en contra del debido proceso que teniendo la condición de derecho fundamental (art. 139°, 3) es de cumplimiento absoluto.

7. Y es que el debido proceso debemos entenderlo como la imparcialidad y rectitud en las resoluciones judiciales a emitir, con la celeridad del proceso, con la sumisión del

7
órgano jurisdiccional al orden público enmarcado dentro del proceso mismo, y que el juez no puede permitirse salir de dicho contorno, ya que de ser así estaríamos verificando un abuso jurisdiccional (*arbitrius iudicis*) del órgano judicial en cuestión, a enmendar (CAS LAB n° 4596-2012, Lambayeque, considerando octavo).

d. ¿HASTA DÓNDE ALCANZA EL VICIO NULIFICANTE?

8. Solicito que la nulidad de los actuados se realice hasta antes del dictado de la Resolución del 28 de abril del 2017, a fin de que se vuelva a resolver los actuados del modo cómo la CAS LAB señalada lo exigió: si el despido era incausado o fraudulento, conforme a la adecuación de mi demanda.

e. Situación procesal si el vicio de la actividad juzgadora no se hubiera dado

9. Es evidente que de haberse sujetado los Señores Vocales que en mayoría han resuelto el litigio a lo ordenado por la CAS LAB N° 7250-2015, Lima, del 09 de noviembre del 2015, hubieran resuelto si mi pretensión es por el despido incausado o fraudulento. Así, no se habría afectado el debido proceso.

III. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO. ERROR IN IUDICANDO

Conforme al art. 56°, inc. d, de la LPT presento esta casación por contradicción de su sentencia con la STC, caso Baylón Flores N° 0206-2005-PA/TC, relativa al despido sin causa, contradicción referida, además, con la "inaplicación de una norma de derecho material"; a saber, los arts II y V del T.P. y 140° 3 y 219/4 del CC que consignan que el acto jurídico para su validez debe ser lícito y desprovisto de abuso, y que traducido al caso de la renuncia, es válido si está desprovisto de ilicitud, por lo tanto, si el empleador con la renuncia ilegal impide el acceso al trabajo, el despido es sin causa.

A. ANTECEDENTES

10. Estando de vacaciones (del 01-02-2007 al 05-03-2007) recibí la carta de preaviso de despido del 20-02-2007, acusándome haber sido temerario en autorizar naveguen embarcaciones no aptas para pasajeros. El 23-02-2007 por carta notarial diligenciada

el 26-02-2007 absolví la notarial de preaviso, describiendo lo acontecido y solicitando ser absuelto de los cargos, ya que lejos de haberle generado daños a la empresa con mi actuar se los evité.

11. El 04-03-2007 venció el plazo de seis días para ser despedido; pero no recibí la carta de despido. El 22-02-2007 recibí antes por el contrario la carta de aceptación de mi supuesta renuncia remitida el 20-02-2007, exonerándoseme del plazo de ley; renuncia a efectivizar el 05-03-2006. El 26-02-2007 repliqué esta misiva indicando no haber renunciado.

12. Al vencer mis vacaciones fui a trabajar; impidiéndose el acceso, motivando recorra a la Autoridad de Trabajo para certificar el despido incausado en curso, abriéndose el Exp. N° 4020-2007, y en la inspección de fs. 208 se exhibió la carta de renuncia del 20 de febrero del 2007, observando la autoridad que estaba plegada y unida con cinta adherente" (obrantes a fs. 32 y 211). Luego, la certificación policial de fs. 4 constató que renuncié al trabajo voluntariamente el 05 de marzo del 2007.

13. Existe una renuncia al trabajo consagrada de mala fe; y con ella se me impidió el acceso al trabajo, acto certificado por las autoridades citadas, entramiento patronal que acredita el despido incausado. De otro lado, en el medio probatorio postulatorio 13 solicité la exhibición del original de la carta de renuncia, exhibición que no mereció oposición; pero tampoco se exhibió a pesar de las multas impuestas al requerirsele su exhibición en tres ocasiones.

B. PRIMER MOTIVO: SENTENCIA QUE JUZGAR EL DESPIDO INCAUSADO Y SE RELACIONA CON LA INAPLICACIÓN DE UNA NORMA MATERIAL, INFLUYENTE EN LA DECISIÓN DICTADA

a. Antecedentes del despido incausado

14. Es despido incausado el producido por voluntad unilateral del empleador, dador del trabajo, para que el dependiente no labore más en sus instalaciones; decisión que opera de diferentes modos: impedir simplemente el acceso al trabajo; remitir una carta de despido sin invocar su causa, la suscripción de documentos bilaterales falsos; en fin urdir la existencia de una renuncia inexistente para bajo estas circunstancias

9
impedir el acceso al trabajo (STC, Exp. N° 1400-2002-AA/TC, Ancash del 29-01-2003).

15. El despido incausado ha sido consagrado como abusivo por la sentencia vinculante del caso César Antonio Baylón, Exp. N° 0206-2005-PA/TC, que poniendo énfasis a que la tuición del Derecho del Trabajo no ha desaparecido, y apoyado en los arts. 22° y 27° de la Constitución, exige la causalidad del despido, y por aneión hay que aplicarla a cualquier otra forma de despido, ya que el art. 16° del TUO-728 señala: "Son causas de extinción del contrato de trabajo: ..." La causa es el motivo, el porqué, la razón, la circunstancia que dan lugar a una extinción del contrato de trabajo, y ha de ser prístina al mismo tiempo que demostrada en juicio. Ya que el art. 27°,1 de la LPT obliga "al trabajador la existencia del vínculo laboral", y al empleador el resto de los supuestos legales, dentro de los cuales se halla, si se solicita, la exhibición del original de la carta de renuncia. Al ser la sentencia constitucional vinculante, forma parte de las resoluciones futuras de idéntica factura. Para el caso es basilar, ya que la CAS LAB N° 5283-2012, Lima, surgida en esta misma Litis, ordenó tramitar este proceso como despido incausado. De esta manera, la protección del trabajador contra cualquier despido quedó confirmada.

b. El despido fue incausado

16° El despido fue incausado porque hallándome de vacaciones recibí de la demandada dos cartas notariales: la del 20 de febrero del 2007 que me acordaba el plazo de seis días para dar respuesta a las causas del despido allí invocadas y la del 22 de febrero del 2007 que acepta mi carta de renuncia formulada el 20 de febrero del 2007, a hacerse efectiva el 05 de marzo del 2006, en que concluía mi descanso. Frente a ello, pues jamás renuncié al trabajo, recurri a la Autoridad de Trabajo y a la Policía Nacional para establecer la causalidad de la supuesta renuncia, menos legalizado mi firma ante el Notario Paino, gastos pagados por dos facturas: la N° 007-0008957 abonados por PlusPetrol Corporation, Perú S.A. y el Estudio Rubio, Norman & Leguía (fs. 211), terceros a quienes obviamente jamás conocí, más si el 26 de febrero del 2007 absolví los cargos de la carta de despido.

17° La renuncia alegada jamás la promoví, resultando un acto contrario a la moral, las buenas costumbres y, desde luego, a la buena fe de todo acto jurídico porque

- La renuncia es un acto querido, inequívoco, causal por excelencia. Habiendo respondido a los cargos endilgados en la carta de preaviso de despido, era una evidencia no estar de acuerdo con ellos; por eso los debatí uno a uno, y acerca de dichos descargos como de la carta de preaviso JAMAS se volvió a tratar ni evocar; quedó en el olvido.
- A la renunciar se le acordó solemnidad al participar el notario Alfredo Paino. Al legalizarse la firma que fue el 20 de febrero del 2007, al estar de vacaciones NO estuve en Lima; por ende, no pude acudir al oficio notarial para cumplir con la solemnidad en ciernes.
- El pago de las facturas por el acto notarial del legalizado de mi firma; lo practicaron Plus Petrol Corporation, Perú S.A. y el Estudio Rubio, Norman & Leguía respectivamente, el 22 de febrero del 2007. ¿Por qué personas a quienes no conozco ni he autorizado, pagaron un acto notarial de mi autoría? lo ignoro
- La carta de renuncia debía cumplirse conforme a la carta de aceptación el 05 de marzo del 2006, cuando la carta de renuncia tenía una data de un año después. Es evidente que todo trató de hacerse "coincidir", a fin de obtener ventaja ante el acto ilícito.
- Con el auxilio de la Autoridad de Trabajo pude verificar que la renuncia del 20 de febrero del 2007 estaba "piezada y unida con cinta adherente" y tiene las siguientes variables: 1) la carta está piezada y unida con cinta adherente, figurando la firma del notario Paino en su parte derecha; 2) dicha carta lleva la firma protocolar del notario Paino, con firma colocada en la parte inferior la firma, y es lisa, es decir, no está piezada; 3) la misma carta también la legalizó el notario Notario Gutiérrez, y no es la pieza unida con cinta adherente.
- Frente a lo antes descrito solicité en mi medio probatorio postulatorio 13; la exhibición del ORIGINAL de la carta de renuncia. JAMAS lo hizo; la demandada, y prefirió pagar las multas que el juzgador le asignó a cambio del desplante de su no exhibición. Después de más de un año acompañó la carta de fs. 199 (recurso del 13 de diciembre del 2007), y NO era la original, sino otra fotocopia legalizada por el notario Gutiérrez, pese a que la anterior legalización la formalizó el notario Paino, y era éste y no aquél quien debía legalizarla, ya que era imperativo tener a la vista la carta de renuncia original.

para legalizar su fotocopia. Esta fotocopia tampoco exhibe ser piezada como sus similares.

- Los procesos como el presente, circunscrito a la tutela de derechos fundamentales, antes que por las pruebas directas son la indirecta las que las sustentan, conforme al art. 40° de la LP. La exhibición es una carga que cae en contra de quien debe exhibirla, teniéndosele por inexistente si pese al requerimiento no es exhibida. Si la renuncia es inexistente, nada más obvio es estatuirlo así; no hacerlo es permitir el fraude a la ley.

c. Posición de los magistrados en torno a la validez de la renuncia

18. Los tres magistrados que apoyan la tesis de mi renuncia manifiestan para su validez los siguientes fundamentos:

- Señalan que la renuncia no requiere de formalidad. Esta posición es contraria a lo disciplinado por el art. 16° del TUO-728 que consigna que la extinción del contrato de trabajo es causal; por lo tanto, imperativo la acreditación de su causalidad; máxime si por reiteradas resoluciones judiciales se requirió a la demandada exhibir el ORIGINAL de la carta mencionada y no lo hizo.
- La carta de renuncia fue *ad solemnitatem* porque participó un notario ratificando mi firma, quien verificó mi DNI, acordándole fecha cierta y certeza jurídica. Aquí está el tema a discernir a un proceso de reposición al trabajo, que por su naturaleza requiere de un plus de tutela, ya que el juez analiza de modo concienzudo no sólo el actuar de las partes del proceso; sino, adicionalmente, la participación del notario, de la Autoridad de Trabajo, de la Autoridad Administrativa que participaron en el acto. No hacerlo y solo decir que el documento es público y que por tal motivo no admite cuestionamiento, es faltar a esa concreción investigadora juzgadora de dicha prueba pre constituida. Esa actuación ha de ser lo suficiente incisiva porque el litigio corresponde a un derecho fundamental; y no a un proceso del régimen común.
- Se ha sostenido que debí impugnar la carta de renuncia en vía de acción y no en este proceso. Una vez más se confunden los supuestos de la impugnación de un medio probatorio a hacer dentro del proceso o en vía acción. La impugnación de la carta debía hacerlo al exhibirse el documento original, y al actuarse dicha exhibición, o

sea, iba a formularse dentro del proceso y no fuera de él por su carácter célere, al no permitir éste ir previamente a la vía común.

- Se ha indicado que debí plantear la retractación de la renuncia. Este supuesto es un imposible jurídico, ya que JAMÁS renuncié al trabajo.

- Se ha dicho que en mi recurso de adecuación del 02 de diciembre del 2009 (punto 7.2) acepté la existencia de la renuncia. Falso, ya por el contrario hago ver que altos funcionarios de la empresa acudieron al lugar de trabajo (Andoas - Iquitos) para presionar a los trabajadores que ordenaron navegar el día de los hechos que originó la remisión de la carta de preaviso de despido renuncien, y cosa diferente es señalar que había renunciado al trabajo.

- Finalmente, para el caso no se han administrado las normas laborales que justifican incoar este extraordinario recurso; sino, antes por el contrario, los arts. 225° del CC (el acto y el instrumento son diferentes), el art. 200° del CPC (sobre la acreditación del despido nulo). Si el Derecho del Trabajo y su Código Procesal son particulares; cuando la materia a dilucidar es la de un derecho fundamental de trabajo son sus reglas que deberán transigirlo y no las del Código Civil, ya que éstas son normas supletorias (art. IX del TP del CC), supletoriedad que sólo se aplica ante la inexistencia del marco legal con el que debe resolverse la Litis laboral. El caso circunscrito a un derecho fundamental está regulado por sus propias normas; pero, adicionalmente, respaldado por la sentencia normativas del caso Baylón, de donde pues, el CC si desea aplicarse al caso deberá subordinarse a las normas laborales y a su jurisprudencia laboral; y no realizar lo contrario; es decir, lo adoptado por su sentencia.

d. Si la renuncia no existió, y con ella se impidió mi acceso al trabajo, estamos ante un despido incausado, máxime si no se ha administrado a la causa los arts. arts. II y V del T.P. y. 140°, 3 y 219,4 del C.C.

19. Si la demandada NO EXHIBIÓ el original de la carta de renuncia; en tanto esta es una carga, al ser ella quien esgrimió este supuesto, la no exhibición del documento determina que NO EXISTE, inexistencia que no puede convalidarse acompañando fotocopia legalizada. El documento que se exige su presencia es para que el juez lo

vea y que al correrse el traslado poderlo impugnar. Ni lo uno ni lo otro se produjo, colocándome en un estado de indefensión como de afectación del principio pro activo del medio probatorio. Y es que "el documento debe dar fe de sí mismo, ya que es de ese modo que se patentiza su paternidad", nos lo hace recordar Carnelutti (1).

(1) CARNELUTTI, Francisco, Sistema de Derecho Procesal, T. II, p. 431, N° 295.

20° De otro lado, las partes ante el órgano juzgador que es un tercero imparcial deberán conducirse con corrección, probidad y buena fe. Por lo primero nos dirigimos al juzgador expresando lo que es correcto para una correcta administración de justicia. Por lo segundo, a cada dicho corresponde su probanza. Por lo tercero, el derecho no puede ser sinónimo de abuso, menoscabo ni contrario a lo comúnmente establecido como leal, toda vez que los actos se negocian, ejecutan y ejecutan de buena fe (art. 1362° del CC). Hay abuso de derecho cuando no es su ejercicio regular de ese derecho el concretizado. En el presente caso se desvió tal ejercicio regular; ya que la demandada manifiesta haber renunciado el 20-02-2007, cuando el mismo día me remitió la carta de preaviso que absolvi el 26-02-2007. Ante este gesto contrario al derecho al trabajo lo único que aspiro decir es que estamos ante un acto que me ha perjudicado, puesto que jamás renuncié al trabajo; y antes por el contrario me aferré a él, ya que con mi labor mantenía a mi familia. Estamos frente a un hecho perturbador, ya que de un lado existe una carta de preaviso de despido; pero al mismo tiempo una carta de renuncia que se yuxtaponen.

21° Si la buena fe se presume y lo contrario hay que probar, corresponderá señalar: i) la demandada en el mes de enero/febrero 2007 mi persona había sido excluida del reporte del personal que laboraba; ii) al estar de vacaciones y fuera de Lima, no pude ir a una notaría para legalizar mi firma de la carta de renuncia; iii) quien pagó el gasto notarial son terceros a quienes no conozco; iv) en la carta de preaviso no se señaló mi supuesta renuncia, actos producidos el mismo día. Si el proceso aspira la igualdad procesal, no es precisamente lo habido con los detalles antes descritos, ya que la demandada impuso su voluntad al no exhibir el original de la carta de renuncia. Contra el abuso del derecho el art. II del TP del CC precisa han de adoptarse las medidas encaminadas a repelerlo, y para el caso lo sano es frente al abuso propuesto en la no exhibición del instrumento mencionado, tenerlo por inexistente.

22° Un acto jurídico no puede perseguir un fin ilícito, tal hacer ver la existencia de una renuncia que jamás se produjo, con el solo propósito de despojarme de mi empleo. Será ilícito el acto cuyo fin no sea lícito, y para el caso, es suficiente mencionar como se ha probado, que no solo no tuve deseo de renunciar, sino que este acto, jamás se materializó. Debía en el proceso establecer esa falta de causalidad de la supuesta renuncia, sin embargo, como ha sido señalado, fue la demanda que con su actuar impidió hallar tal causalidad. La razón de este alcance es, que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres (arts. 140°, 3 y 219°, 4 del CC.).

23° La prueba falsa es producto del ingenio humano, se dirige a provocar un juicio infundado, modificando así, directa o indirectamente, el orden natural de las cosas nos hace recordar Francisco Carnelutti (1). Si la carta original del 20-02-2007 no se exhibió, entonces es inexistente; y si la demandada pese a ello persistió en su existencia, llegamos a la conclusión de que es falsa, por lo tanto, contrario a la buena fe exigida a todo actuar interpartes, más si con la esa supuesta renuncia se extinguía mi relación laboral del modo más perverso, puesto que la renuncia es un acto querido, acto que jamás materialicé.

(1) CARNELUTTI, Francisco, Sistema de Derecho Procesal, cit. T. II, p: 458, N° 302

SEGUNDO MOTIVO: APARTAMIENTO DE LA SENTENCIA VINCULANTE DEL CASO BAYLON, STC, EXP. N° 0206-2005-PA/TC

24° Por un orden superior instaurado por la casuística, las sentencias vinculantes deben ser aplicadas obligatoriamente por los magistrados al caso sub materia o, en su defecto, señalar las razones de su apartamiento. Lo habido con el acto jurídico del 20-02-2007 es de manera directa un despido incausado, ya que jamás renuncié al trabajo por lo precedentemente indicado, y antes por el contrario seguí de cerca y absolví en el término legal la carta de preaviso del despido que el mismo 20-02-2007 me remitió por conducto notarial la demandada; por lo tanto, estos dos actos jurídicos se yuxtaponían y debían surcar por sus propios cauces: la carta de preaviso concluir con su trámite; y ante la exhibición del original de la carta de renuncia, cumplir con dicha carga. Es de apreciar que ninguno de los dos actos jurídicos se acataron.

25° Es la sentencia del caso Llanos Huasco, Exp. N° 976-2001-AA/TC, que por primera vez se habla del despido incausado, profundizado armónicamente por la STC del caso Baylón, indicando que es despido incausado es abundante y que en cada caso hay que dirigirse a él para transigir el caso (fundamento 8), y para el caso, tenemos la STC, Exp. N° 1400-2002-AA/TC, Ancash, caso Teodora Vergara, del 29 de enero del 2003, que establece la orientación normativa de que: Constituye un acto arbitrario lesivo de los derechos fundamentales de la demandante, la extinción de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, sin expresión de causa, razón por la que el despido carece de efecto legal y es repulsivo al ordenamiento jurídico".

26° En efecto, la potestad del despido descansa en el empleador; por lo tanto, recaerá en esa potestad acreditar el despido si acaso bajo este apéndice es llevado el asunto al juzgado de trabajo. En otros términos el empleador es el juez supremo dentro de sus instalaciones; empero, si es llevado a juicio, habrá de acreditar ante el órgano juzgador las pruebas que sean necesarias para evaluar primero y juzgar después el despido.

27° Para el caso, mi parte sólo recibió la carta de aceptación de mi renuncia y lo que hice fue acudir a las instancias inspectivas y policiales para que como prueba pre constituyente se tomen las primeras pruebas de la *sui generis* renuncia. Fue entonces que se logró establecer que la renuncia se acreditaba con una carta "piezada y unida con cinta adhesiva". Esta carta corre a fs. 10, 33, 212, 532. Empero, la carta que la demandada exhibición al contestar mi demanda, de fs. 70 advierte NO SER la piezada y unida con cinta adhesiva; de ahí que tratándose de una fotocopia en la que el notario Paino refiere legalizarla teniendo a la vista su original. Es, precisamente, ese medio probatorio que con insistencia hemos solicitado su EXHIBICIÓN; empero, no prosperó, ya que la demandada simplemente no acató lo ordenado hasta en tres requerimientos por el juzgador. Como se ha indicado, esa negativa a exhibir un documento que es producto del ingenio de la parte contraria para alterar un hecho normal, y de ese modo arrancarme el puesto de trabajo que ahincadamente ejecuté.

28°. Asimismo, jamás renuncié al trabajo porque existen una serie de hechos que así lo acreditan:

- El 20-01-2007 mis superiores me comunican verbalmente que estaba despedido por una supuesta falta grave que sería descrita en la carta de preaviso de despido que me fue remitida tiempo después, el 20-02-2007.
- El 23-01-2007 presenté una carta de reconsideración a la decisión de despido en curso;
- El mismo 23-01-2007 el Sr. Gil Pezo Chávez, el otro implicado en el mismo caso de la supuesta falta grave; recibe la carta de preaviso de despido;
- El 31-01-2007 soy informado del efecto positivo de mi carta de reconsideración, concediéndoseme vacaciones que tomé del 01-02-2007 al 05-03-2007;
- El mismo 31-01-2007 es despedido el Sr. Gil Pezo Chávez; el otro implicado en el mismo caso;
- El 20-02-2007 mientras hacía uso de mis vacaciones recibo la carta de preaviso de despido.
- La carta de preaviso de despido del 20-02-2007 la respondí el 23-02-2007, y en ella nada expresé acerca de la renuncia producida supuestamente el mismo 20-02-2007.
- La carta de la supuesta renuncia es del mismo 20 de febrero del 2007 en que recibí la carta de preaviso antes indicada.
- Mis vacaciones las pasé en varios lugares del país; pero la renuncia tiene por lugar de suscripción, Lima.
- En el movimiento de personal del 06-02-2007 figura mi nombre como ex trabajador de la demandada, por motivos de renuncia.
- Existen en autos dos cartas de renuncia con la misma fecha del 20-02-2006 respectivamente. Una mutilada y repegada; y otra con fe notarial del notario público, Dr. Alfredo Palino Scarpatti, Todas las cartas se han presentado en fotocopia. Jamás se exhibió su original.
- La carta notarial autenticada por el notario antes mencionada fue tramitada a través del Estudio Rubio, Leguía, Normad & Asociados, tal como así lo acusa la Factura N° 007-0008957 que señala que "LEGALIZA FIRMA CON CONTENIDO PATRIMONIAL",
- El Estudio Jurídico en mención patrocina a la demandada;
- Jamás asistí ni al oficio del notario como al del Dr. Rubio;


- Para certificar el despido de hecho en el que me hallaba debí acudir a la Autoridad de Trabajo y a la Policía Nacional, y fue entonces que supe de buena fuente haber "renunciado" al trabajo, y al exhibirse la carta, lo que la autoridad certificó fue, que dicha carta estaba "piezada y unida con cinta adhesiva", cartas que corren a fs. 10, 33, 212, 532. La demandada ha exhibido la carta de renuncia en fotocopia con firma legalizada de fs. 70, del que fluye NO ESTAR piezada y unida con cinta adhesiva.

29°. Si la carta de renuncia no existió, no podía ser un instrumento para "acreditar" mi renuncia, ya que este acto causal debe expresarse en el instrumento que así lo testifique, amén de que estábamos frente a un medio probatorio ilícito. Si la demandada no acreditó que aconteció la renuncia, ha de presumirse que lo habido fue un despido es incausado. Es lo que señala el considerando 8 de la STC, caso Baylón, y ese debió ser el cauce prioritario que el órgano juzgador debió emplear a fin de dar solución al presente caso. No ha sido así; pero, tampoco, como ha sido mencionado, los votos en mayoría expresaron los motivos de su apartamiento.

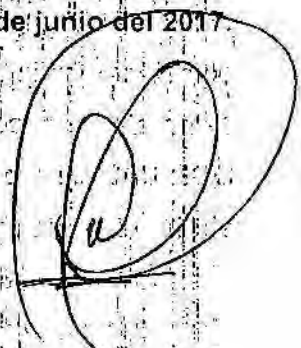
Siendo esto así, solicito a su Despacho tener presente lo aquí indicado y disponer la REVOCATORIA de la sentencia recurrida, y actuando en sede judicial, REVOCAR la sentencia de Vista, ordenando la calificación de despido sin causa, al mismo tiempo que disponiendo mi reposición al trabajo en el mismo puesto que ocupé hasta antes de ser despedido u otro análogo, sentir, además de lo ordenado por su CAS SOC aplicable al presente caso, y que corre bajo el N° 7250-2015, Lima, del 09 de noviembre del 2015.

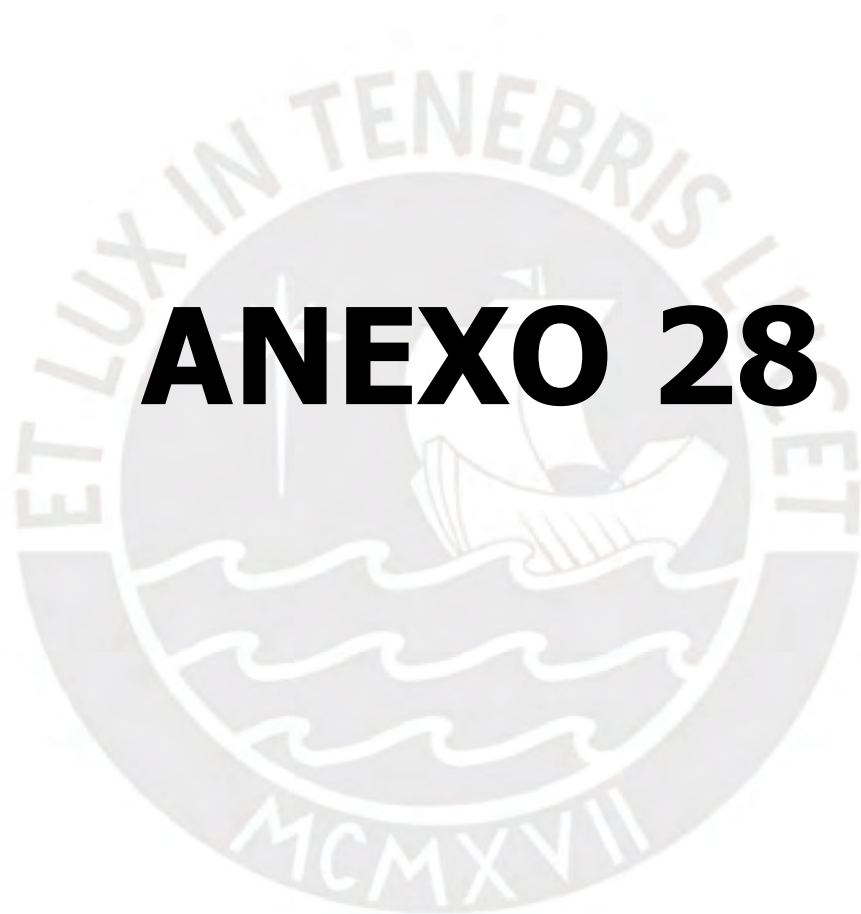
POR TANTO:

A Ud. Señor Presidente ruego disponer como se solicita. Es de ley.


 Francisco Gomez Velasco
 ABOGADO
 C.A.L. 8715
 C.H.C. 1832

Lima, 20 de junio del 2017





ANEXO 28

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO

Lima, veintisiete de junio dos mil dieciocho

VISTO; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo, **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Rodríguez Chávez y Yaya Zumaeta; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, con la adhesión de la señora De La Rosa Bedriñana; y **CONSIDERANDO:**

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Rojas Rodríguez**, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y siete a novecientos cincuenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número treinta y ocho de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos tres a novecientos treinta y cinco, que **revocó la Sentencia apelada** de fecha veintiséis de marzo de dos mil nueve, que corre en fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos sesenta, que declaró **improcedente** la demanda, **reformándola** declaró **infundada** la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El recurso de casación es eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** la inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la corte suprema de justicia o las cortes superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

Tercero: Conforme a lo previsto en el artículo 58° de la ley n° 26636, ley procesal del trabajo, modificado por el artículo 1° de la ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, con las precisiones efectuadas en fojas sesenta y uno, trescientos trece a trescientos veintidós y trescientos veinticinco a trescientos veintinueve, el actor pretende su reposición por haber sido objeto de un despido nulo, incausado y fraudulento.

Quinto: El recurrente denuncia las siguientes causales en su recurso:

- i) *Trasgresión de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) *Inaplicación de los artículos II y V del Título Preliminar del Código Civil.***
- iii) *Inaplicación del inciso 3) del artículo 140° y el inciso 4) del artículo 219° del Código Civil.***
- iv) *Apartamiento de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 206-2005-PA/TC.***

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

Sexto: Sobre lo denunciado en los *ítems i) y iv)*, se debe indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que la “trasgresión” y “apartamiento” no se encuentran previstas como causales de casación en la norma antes citada, tanto más, si en la argumentación del recurso no se desarrollan las mismas; en consecuencia, lo propuesto devienen en **improcedentes**.

Sétimo: Respecto de las causales contenidas en los *ítem ii) y iii)*, debe tenerse en cuenta que, cuando se denuncia la inaplicación de una norma, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

En el caso concreto, debe precisarse que la recurrente no ha cumplido con demostrar como la aplicación de los dispositivos legales invocados, modificarían el resultado del juzgamiento, tanto más, si sus argumentos se sustentan en supuestos genéricos que no guardan pertinencia con la relación fáctica establecida en la sentencia; en consecuencia, no cumple con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo las causales en **improcedentes**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Rojas Rodríguez**, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y siete a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO**

novecientos cincuenta y tres; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **Pluspetrol Norte S.A.**, sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Amba/ryd

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Arévalo Vela fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

EL VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, CON LA ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA, DE LA ROSA BEDRIÑANA; ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Rojas Rodríguez**, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y siete a novecientos cincuenta y tres,

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución número treinta y ocho de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos tres a novecientos treinta y cinco, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veintiséis de marzo de dos mil nueve, que corre en fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos sesenta, que declaró **improcedente** la demanda, **reformándola** declaró **infundada** la demanda; y la **confirmaron** en cuanto declara **infundada** la nulidad de despido. En el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Pluspetrol Norte S.A.**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurrente denuncia como causales de su recurso:

- I) **Trasgresión de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) **Inaplicación de los artículos II y V del Título Preliminar del Código Civil.***
- iii) **Inaplicación del inciso 3) del artículo 140° e inciso 4) del artículo 219° del Código Civil.***
- iv) **Apartamiento de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N°0206-2005-PA/TC.***

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y siete, con las precisiones efectuadas en fojas sesenta y uno, trescientos trece a trescientos veintidós y trescientos veinticinco a trescientos

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

veintinueve, el actor pretende su reposición por haber sido objeto de un despido nulo, incausado y fraudulento.

Tercero: El juez del Décimo Séptimo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia emitida de fecha catorce de setiembre de dos mil once, que corre en fojas quinientos cuarenta y cuatro a quinientos sesenta, declaró improcedente la demanda con relación al despido incausado o *ad nutum*, e infundada la demanda sobre nulidad de despido (despido discriminatorio por razón de credo).

Cuarto: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos tres a novecientos treinta y cinco, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró improcedente la demanda sobre despido incausado. reformándola declararon infundada; y la confirmaron en cuanto declaró infundada la nulidad de despido.

Quinto: En cuanto a las causales previstas en los **acápites i) y iv)**, debemos indicar que las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021. En el caso concreto, se advierte que las invocadas no se encuentran previstas como causales de casación en la norma citada, tanto más, si en la argumentación no se desarrolla las mismas; en consecuencia, devienen en **improcedentes**.

Sexto: Respecto de las causales descritas en los **acápites ii) y iii)**, debemos tener en cuenta que cuando se denuncia la inaplicación de una norma, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

En el caso concreto, se advierte que el recurrente no ha cumplido con demostrar como la aplicación de los dispositivos legales invocados, modificarían el resultado del juzgamiento, tanto más, si sus argumentos se sustentan en supuestos genéricos que no guardan pertinencia con la relación fáctica establecida en la sentencia; en consecuencia, no cumple con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo las causales denunciadas en **improcedentes**.

Sétimo: En atención a lo mencionado y a lo preceptuado por el artículo 392°-A del Código Procesal Civil, se admite a trámite el presente recurso en forma excepcional y extraordinaria, por la causal **contravención de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, a efecto de verificar la validez del pronunciamiento que es materia de impugnación; en ese sentido, la mencionada causal deviene en **procedente**.

Octavo: En virtud de lo antes expuesto, se procederá, en primer lugar, con el análisis de la infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, a efectos de determinar si la Sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles para un debido proceso y la exigencia constitucional de motivación de las resoluciones judiciales, ambos derechos establecidos en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO

(...) 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...)* 5. *La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)*".

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

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

Décimo Primero: Con relación al inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (…) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

Décimo Segundo: Se advierte de la sentencia impugnada que adolece de una motivación insuficiente, toda vez que no ha analizado los hechos que sucedieron respecto a la renuncia del actor, ya que como es de verse en fojas nueve, corre el documento denominado “Aviso de movimiento de vacaciones” en el que se advierte que el actor gozó de sus vacaciones entre el uno de febrero al dos de marzo de dos mil siete. Por otra parte, el diecinueve de febrero de dos mil siete, cuando el impugnante se encontraba de vacaciones, la demandada procedió a notificarle la carta de imputación de cargos, atribuyéndole la comisión de falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; asimismo, en fojas diez corre una carta legalizada notarialmente

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO

supuestamente dirigida por el recurrente a la demandada con fecha veinte de febrero de dos mil siete, en la cual comunicó su renuncia al puesto de trabajo, la misma que se haría efectiva el cinco de marzo de dos mil siete, es decir, el día que le correspondía al demandante reincorporarse al trabajo al concluir sus vacaciones; además, corre en fojas once, la carta también de fecha veinte de febrero de dos mil siete, la cual la demandada habría remitido al actor para comunicarle la aceptación de su renuncia con efectividad a partir del cinco de marzo de dos mil siete; y, por otro lado, en fojas doce, corre la carta notarial de fecha veintiséis de febrero de dos mil siete, en donde el actor comunicó que *"habiendo recibido con sorpresa la carta notarial Nro. 365454 de fecha 22 de Febrero, en la cual manifiestan que aceptan mi carta de renuncia, hago presente que dicha comunicación fue dejada sin efecto, por lo que no tiene validez, ni trascendencia alguna, ya que a la fecha no he formulado ni redactado, ni enviado ninguna renuncia."*

Décimo Tercero: Asimismo, se advierte que la instancia de mérito no ha tenido en cuenta que el demandante se encontraba de vacaciones del uno de febrero al dos de marzo de dos mil siete, y que en dicho periodo la relación laboral se encontraba suspendida; siendo ello así, el Colegiado Superior deberá analizar también si durante la suspensión de la relación laboral, la emplazada tenía la facultad de iniciar el procedimiento del despido y proceder al despido, a fin de determinar si se ha configurado el despido incausado alegado por el recurrente y si, como consecuencia de ello, corresponde ordenar su reposición. De lo expuesto precedentemente, se determina que la instancia de mérito ha incurrido en motivación insuficiente para resolver el presente proceso, por lo que lesiona evidentemente el contenido esencial de la garantía constitucional de la observancia del debido proceso y de la motivación de las resoluciones judiciales contemplados en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual, la causal invocada excepcionalmente deviene en

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

CASACIÓN LABORAL N° 18197-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO

fundada.

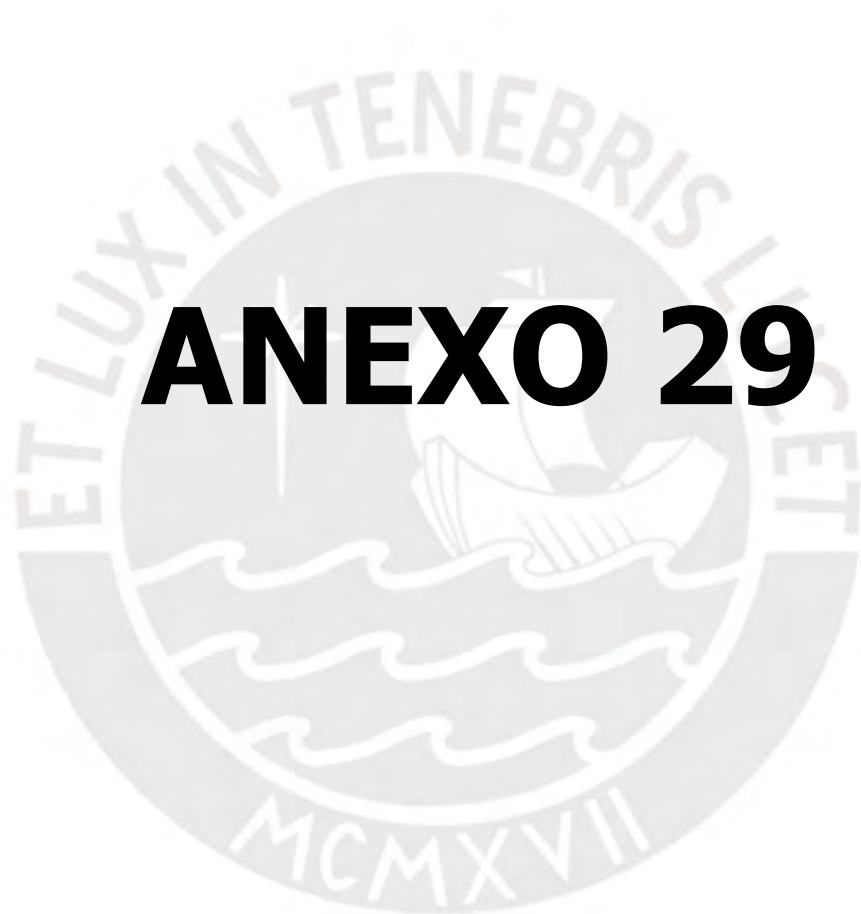
Por estas consideraciones, y no las del magistrado ponente, en aplicación del artículo 144° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS:

NUESTRO VOTO es porque **SE DECLARE FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Rafael Rojas Rodríguez**, mediante escrito presentado el veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos treinta y siete a novecientos cincuenta y tres; en consecuencia, **NULA** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas novecientos tres a novecientos treinta y cinco; **SE ORDENE** que el Colegiado Superior emita un nuevo pronunciamiento conforme a los considerandos expuestos; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, **Pluspetrol Norte S.A.**, sobre reposición y se devuelvan.

S. S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE



ANEXO 29



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

INFORME SOBRE ACTUACIONES PREVIAS DE INVESTIGACIÓN N° 004-2007-CNL-VN/F



A: Junta Directiva del Colegio de Notarios de Lima

De: La Fiscal de la Junta Directiva del Colegio de Notarios de Lima;

Relativo: Las actuaciones Previas de Investigación efectuadas con ocasión de la queja presentado por el señor Rafael Rojas Rodríguez con fecha 11 de mayo del 2007 contra el señor Notario de Lima Alfredo Paino Scarpati. **Expediente N° 020-2007.**

Base Legal: Numeral 2. del artículo 235° de la Ley No. 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General establece que: *"Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ceñirán a las siguientes disposiciones: 2. Con anterioridad a la iniciación formal del procedimiento se podrán realizar actuaciones previas de investigación, averiguación e inspección con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen su iniciación"*.

ANTECEDENTES:

Señala el señor Rojas Rodríguez que, presumiblemente con fecha 20 de febrero del 2007 el Notario de Lima Alfredo Paino Scarpati certificó su firma, la cual aparece en la parte inferior de una supuesta carta de renuncia al cargo que venia desempeñando durante un periodo de 6 años en la empresa PLUSPETROL NORTE S.A.; documento que visiblemente se observa roto, en pedazos y unida, careciendo por ello de valor legal.

Sostiene el quejoso que, en circunstancias en que se encontraba tratando su relación laboral con el apoderado de la empresa Mario de la Cruz González, éste último rompió en su presencia la mencionada carta y la arrojó a la basura, debido a contradicciones y errores en la carta redactada, errores como: que dicha renuncia se haría efectiva el día 5 de marzo del 2006 y además dicho documento no tiene sello, ni fecha, ni hora de recepción.

Indica el quejoso que, toma conocimiento de la existencia de la supuesta carta de renuncia rota (recogida del tacho de basura) durante la visita realizada por el Inspector del Ministerio de Trabajo a quien el apoderado de la empresa PLUSPETROL NORTE S.A. mostró el documento en mención el día 26 de marzo del 2007.



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

Manifiesta el señor Rojas Rodríguez que, a pesar de apersonarse al Oficio Notarial del Dr. Paino Scarpatti, no pudo comunicarse personalmente con él; por ello, solicitó mediante una carta al Notario la confirmación de la legalización del documento cuestionado; y si para dicho trámite se encontraba presente el señor Rojas Rodríguez portando su documento de identidad; solicitando además el recibo de cancelación por dicho trámite.

Señala el señor Rojas Rodríguez que, el 28 de marzo del 2007 recibió la contestación del Notario de Lima Alfredo Paino Scarpatti mediante la cual reconoce la legalización de la firma del señor Rojas Rodríguez, conforme a lo establecido en el artículo 106° de la Ley del Notariado; sosteniendo el quejoso que: al no haber estado presente al momento de la legalización de su firma se cometió un acto ilícito, contrario a la moral y a las buenas costumbres.

Agrega el quejoso que, respecto a la factura proporcionada por el Notario se observa que la cancelación se hizo el día 22 de febrero del 2007 (2 días después de realizada la legalización de la firma) y se realizó la entrega el día 23 de febrero; que el servicio solicitado es el de legalización de firma con contenido patrimonial y la legalización de fotocopias de documentos simples y no de legalización de la carta de renuncia; y que, la razón social así como el Registro Único de Contribuyentes no corresponden a la empresa en la que laboraba PLUSPETROL NORTE S.A. sino a PLUSPETROL PERÚ CORPORATION S.A.

Por su parte el señor Notario de Lima Alfredo Paino Scarpatti en su informe de descargo señala que, el señor Rojas Rodríguez cuestiona la procedencia de la certificación de la firma, pero en ningún momento niega que se trate de un documento efectivamente firmado por él.

Sostiene el Notario quejado que, la Ley del Notariado no prohíbe la legalización de firmas en un documento piezado; toda vez que, sólo legisla en caso de las enmendaduras al documento en una legalización de reproducciones, caso en el que el Notario deberá dejar constancia de aquello.

Manifiesta el Notario que, no existe prueba respecto a que el documento haya sido roto para inutilizarlo; y en cambio, el receptor del documento le indicó que el documento había sido roto por ellos por equivocación; solicitando por ello, la legalización de la firma y de 2 fotocopias; legalización que fue realizada teniendo a la vista el DNI original del quejoso.

Agrega el Notario que, el uso que se le dio a la carta luego de ser recibida, es responsabilidad plena de quien solicitó el servicio.

Indica el Notario que, la emisión de la factura se dio en función a los datos proporcionados por el solicitante, siendo en todo caso PLUSPETROL NORTE S.A. una subsidiaria de PLUSPETROL PERÚ CORPORATION S.A., siendo



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

esta última la empresa matriz; y que la razón de la emisión de la factura fuera realizada 2 días después se debe a que, la entrega del servicio solicitado se hizo efectiva 2 días después, por cuanto el solicitante (Estudio Rubio) es un cliente serio e importante que goza de crédito en su Oficio Notarial.

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN:

Que, es materia del presente caso determinar: si es posible la intervención notarial en la legalización de firma efectuada en un documento piezado y unido con una cinta adhesiva o si es que, el Notario de acuerdo a Ley, debió abstenerse de intervenir.

Que, la legalización de firmas se encuentra regulada en la Sección Quinta del Capítulo III, artículos 106° al 109° de la Ley del Notariado.

Que, el artículo 106° define claramente el trámite notarial de legalización de firmas, mediante el cual: "el notario certificará firmas en documentos privados cuando le conste de modo indubitable su autenticidad".

Que, el artículo 108° establece claramente: "el notario no asume responsabilidad sobre el contenido del documento, salvo que constituya en sí mismo un acto ilícito o contrario a la moral o a las buenas costumbres".

En este sentido, la intervención notarial sólo abarca a la autenticidad de la firma, sin que esta intervención produzca certeza respecto de la voluntad, libertad, conocimiento o entendimiento con el que el firmante se obliga, por cuanto este tipo de fe notarial sólo se emite en los casos de los instrumentos públicos, siendo el presente, sólo un instrumento de carácter privado.

Que en este mismo sentido, la fe notarial tampoco abarca al contenido del documento, es decir: no produce autenticidad sobre lo pactado por las partes.

Que, de lo expresado anteriormente y de lo expuesto en el presente expediente, se puede apreciar que se está frente a una legalización de firma realizada por el Notario, que tiene por finalidad establecer que la firma que aparece en el documento corresponde efectivamente a la persona, en este caso: al señor Rojas Rodríguez; hecho que ha sido confirmado por el propio quejoso, quien admite que: es su firma la que aparece en el documento ahora cuestionado.

Cabe igualmente señalar que, la intervención notarial en el documento materia del presente caso no le otorgó mayor efecto jurídico al documento legalizado toda vez que, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, establece en el inciso b) del artículo 16° que son causas de extinción del contrato de trabajo la renuncia; agregando, el artículo 18° que: "En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día." De lo que se puede deducir que: el contrato de trabajo se extingue mediante renuncia escrita (aviso escrito), la misma que, conforme lo señala la ley, no necesita estar con firma legalizada notarialmente.

Que, de lo expuesto por el propio quejoso se entiende que existe un problema de índole laboral, habiendo acudido al propio Ministerio de Trabajo; Institución estatal que envió, como corresponde en estos casos, a un Inspector de Trabajo quien al parecer, no habría cuestionado el documento que el señor Rojas Rodríguez considera ilícito, tal como se puede apreciar de la copia del medio probatorio ofrecido por el propio quejoso: Orden de Inspección N° 4020-2007, el cual concluye además afirmando que: "no se han determinado infracciones detalladas en la denuncia presentada por Rafael Rojas Rodríguez".

Que, por lo antes expuesto, los argumentos expuestos por el quejoso exceden a la competencia del Notario Paino Scarpati, quien con su intervención sólo legalizó la firma del quejoso, firma que el Señor Rafael Rojas Rodríguez no ha negado y que más bien estaría probado que tal hecho es cierto, no encontrándose responsabilidad en el Notario por incumplimiento de la ley del Notariado.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 130° y 146° de la Ley del Notariado, Decreto Ley N° 26002;

SOY DE LA OPINIÓN:

Declarar **NO HA LUGAR** a la apertura de proceso disciplinario en la queja interpuesta por el señor Rafael Rojas Rodríguez contra: el señor Notario de Lima Alfredo Paino Scarpati.

Lima, 18 de julio del 2007


BEATRIZ ZEVALLOS GIAMPIETRI
Fiscal





ANEXO 30



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

Resolución N° 053 -2007-CNL-VN/JD

Jesús María, 19 de julio de 2007

VISTOS:

- I. El Informe sobre Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F;
- II. El escrito de queja de fecha 11 de mayo del 2007 presentado por el señor Rafael Rojas Rodríguez, mediante el cual denuncia el supuesto mal ejercicio de la función notarial por parte del señor Notario de Lima Roque Alfredo Paino Scarpati;
- III. El informe de descargo del mencionado Notario, recepcionado con fecha 28 de mayo del año en curso;

CONSIDERANDO:

Que, es materia del presente caso determinar: si es posible la intervención notarial en la legalización de firma efectuada en un documento piezado y unido con una cinta adhesiva o si es que, el Notario de acuerdo a Ley, debió abstenerse de intervenir.

Que, la legalización de firmas se encuentra regulada en la Sección Quinta del Capítulo III, artículos 106° al 109° de la Ley del Notariado.

Que, el artículo 106° define claramente el trámite notarial de legalización de firmas, mediante el cual: "el notario certificará firmas en documentos privados cuando le conste de modo indubitable su autenticidad".

Que, el artículo 108° establece claramente: "el notario no asume responsabilidad sobre el contenido del documento, salvo que constituya en sí mismo un acto ilícito o contrario a la moral o a las buenas costumbres".

En este sentido, la intervención notarial sólo abarca a la autenticidad de la firma, sin que esta intervención produzca certeza respecto de la voluntad, libertad, conocimiento o entendimiento con el que el firmante se obliga, por cuanto este tipo de fe notarial sólo se emite en los casos de los instrumentos públicos, siendo el presente, sólo un instrumento de carácter privado.



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

Que en este mismo sentido, la fe notarial tampoco abarca al contenido del documento, es decir: no produce autenticidad sobre lo pactado por las partes.

Que, de lo expresado anteriormente y de lo expuesto en el presente expediente, se puede apreciar que se está frente a una legalización de firma realizada por el Notario, que tiene por finalidad establecer que la firma que aparece en el documento corresponde efectivamente a la persona, en este caso: al señor Rojas Rodríguez; hecho que ha sido confirmado por el propio quejoso, quien admite que: es su firma la que aparece en el documento ahora cuestionado.

Cabe igualmente señalar que, la intervención notarial en el documento materia del presente caso no le otorgó mayor efecto jurídico al documento legalizado toda vez que, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, establece en el inciso b) del artículo 16° que son causas de extinción del contrato de trabajo la renuncia; agregando, el artículo 18° que: "En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día." De lo que se puede deducir que: el contrato de trabajo se extingue mediante renuncia escrita (aviso escrito), la misma que, conforme lo señala la ley, no necesita estar con firma legalizada notarialmente.

Que, de lo expuesto por el propio quejoso se entiende que existe un problema de índole laboral, habiendo acudido al propio Ministerio de Trabajo; Institución estatal que envió, como corresponde en estos casos, a un Inspector de Trabajo quien al parecer, no habría cuestionado el documento que el señor Rojas Rodríguez considera ilícito, tal como se puede apreciar de la copia del medio probatorio ofrecido por el propio quejoso: Orden de Inspección N° 4020-2007, el cual concluye además afirmando que: "no se han determinado infracciones detalladas en la denuncia presentada por Rafael Rojas Rodríguez".

Que, por lo antes expuesto, los argumentos expuestos por el quejoso exceden a la competencia del Notario Paino Scarpati, quien con su intervención sólo legalizó la firma del quejoso, firma que el Señor Rafael Rojas Rodríguez no ha negado y que más bien estaría probado que tal hecho es cierto, no encontrándose responsabilidad en el Notario por incumplimiento de la ley del Notariado.

De acuerdo con lo señalado en el Informe sobre Actuaciones Previas de Investigación N° 004-2007-CNL-VN/F, presentado por la señora Fiscal, que opina: sobre declarar no haber lugar a la iniciación de proceso disciplinario.



COLEGIO DE NOTARIOS DE LIMA

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 130° inciso a) y b) y 146° de la Ley del Notariado, Decreto Ley N° 26002; y,


Estando a lo acordado sobre el presente caso en Sesión de Junta Directiva del dieciocho de julio del año dos mil siete, por unanimidad, con el voto de los señores Notarios: Eduardo Laos de Lama, Oscar Leyton Zárate, Jaime Tuccio, Beatriz Zevallos Giampietri; y con la abstención del señor Notario Alfredo Paino Scarpati;

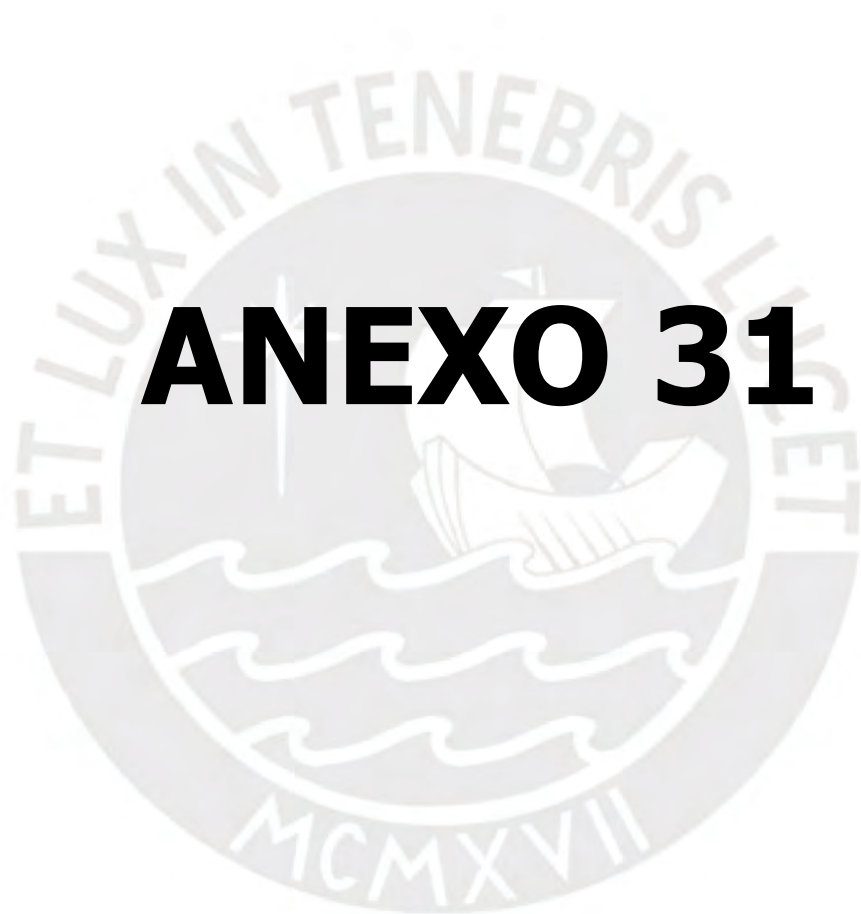
SE RESUELVE:

Artículo Único. – Declarar **NO HA LUGAR** a la apertura de proceso disciplinario en la queja presentada por el señor Rafael Rojas Rodríguez en contra del señor Notario de Lima Alfredo Paino Scarpati.

Regístrese, comuníquese y archívese.


EDUARDO LAOS DE LAMA
DECANO



JOSÉ LUIS MONTAYA VERA
SECRETARIO

ANEXO 31

Expediente N° 183417-2007-00139
Secretario : Dr. Saire

AUDIENCIA UNICA

En Lima, a los siete días del mes de noviembre del dos mil siete, siendo las once de la mañana, concurrió por ante el local del Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima, **Don RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ** identificado con número de DNI. 05281449, asesorado por su abogada Dra. Gladi Rojas Saavedra, quien se identifica con registro del CAL número 18303; se deja constancia de la inasistencia de la demandada **PLUSPETROL NORTE S.A.**; concurren con el objeto de llevar a cabo la **AUDIENCIA UNICA** señalada para la fecha y hora antes indicada; en el proceso que siguen las partes, sobre Reintegro de Remuneraciones, que gira por ante este Juzgado y Especialista Legal que autoriza, con el expediente N° 183417-2007-00139.-----

Respecto de la petición de Improcedencia por la demandada, el Juzgado expide la siguiente resolución:

RESOLUCIÓN NUMERO SIETE.-

Lima, veintiuno de noviembre del dos mil siete.-

AUTOS Y VISTOS: ATENDIENDO: Primero.- Que, la demandada solicita la improcedencia de la demanda incoada en autos señalando que existe una indebida acumulación de pretensiones, por cuanto no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, dado que el actor pretende que el órgano jurisdiccional se pronuncie sobre una supuesta nulidad de despido a fin de que se le reponga en sus labores habituales, sin embargo de los fundamentos de hecho advierte situaciones que en el peor de los casos constituirían despido arbitrario. Ambas situaciones son incongruentes, legalmente incompatibles y necesariamente implican improcedencia de la demanda, **Segundo.-** Conforme se desprende de la demanda y anexos invocados, esta tiene por finalidad la impugnación de despido arbitrario - reposición y como consecuencia la indemnización por el referido concepto, amparándose en los artículo 38° y 76° del Decreto Supremo 003-97-TR, "Ley de Productividad y Competitividad laboral", efectuando para ello la liquidación de los beneficios que le correspondería por indemnización por despido arbitrario, y a la vez señala que solicita que el Juzgado declara sin efecto legal el despido y la inmediata reposición en su centro de trabajo; **Tercero.-** En este sentido, estando a la absolución efectuada por la demanda mediante escrito de fecha 15 de mayo del 2007, el accionante ha señalado que su demanda versa sobre impugnación de despido y además solicita no admitir a tramite el extremo el extremo e indemnización por despido arbitrario, por lo que no existe causal de **improcedencia** como peticona la parta demandada.—

I.- SANEAMIENTO PROCESAL: -----

RESOLUCIÓN NUMERO OCHO

Lima, veintiuno de noviembre del dos mil siete.-

ATENDIENDO: A que, la parte demandante ha cumplido con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, los mismos que han determinado la Admisibilidad de la demanda; que el demandado ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 21° de la Ley N° 26636, contestando la

PODER JUDICIAL

LUIS SAIRE GARCIA

Abogado en Juez
170 Jirón Tarma, Lima
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA

demanda mediante su escrito de contestación que corre en autos; por lo que estando a lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 65° de la Ley Procesal de Trabajo, **SE RESUELVE:** Declarar **SANEADO EL PROCESO** y la existencia de una Relación Jurídica Procesal Válida.-----

II.- CONCILIACION: -----

En este estado se deja constancia de la imposibilidad de invitar a una conciliación debido a la inasistencia de la demandada.-

III.- PUNTOS CONTROVERTIDOS: -----

Se señalan como puntos controvertidos los siguientes:

1).- Determinar si en el presente caso emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido que pretende el accionante, 2).- Determinar si en el caso de autos se han configurado alguna de las causales de nulidad de despido, 3).- Determinar si corresponde la reposición a su centro de trabajo.--

IV.- ACTUACION DE PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDANTE: - - -

A los puntos 1 a 12; DOCUMENTOS:

En cuanto a la instrumentales ofrecidas en estos numerales a los autos, Admitase y téngase presente su mérito en cuanto fuere de Ley.-----

Al punto 13: EXHIBICIÓN: ORIGINAL DE LA CARTA DE RENUNCIA

En este estado y conforme se solicita **REQUIÉRASE** a la demandada a fin de que en el término de quinto día de notificado cumpla con poner a disposición del Juzgado el documento que se solicita, bajo apercibimiento de ley.-

Al punto 14: DECLARACIÓN DE PARTE.-

Estando a que la demandada no ha concurrido a la presente diligencia, se procede a abrir el pliego interrogatorio y rubricado por el señor Juez se agrega a los autos, teniéndose presente la conducta procesal de la demandada al momento de sentenciar.---

V.- ACTUACIÓN DE PRUEBAS DEL DEMANDADA:-----

Al numeral 5.1 a 5.8: DOCUMENTOS:

En cuanto a la instrumentales ofrecidas en estos numerales a los autos, Admitase y téngase presente su mérito en cuanto fuere de Ley.-----

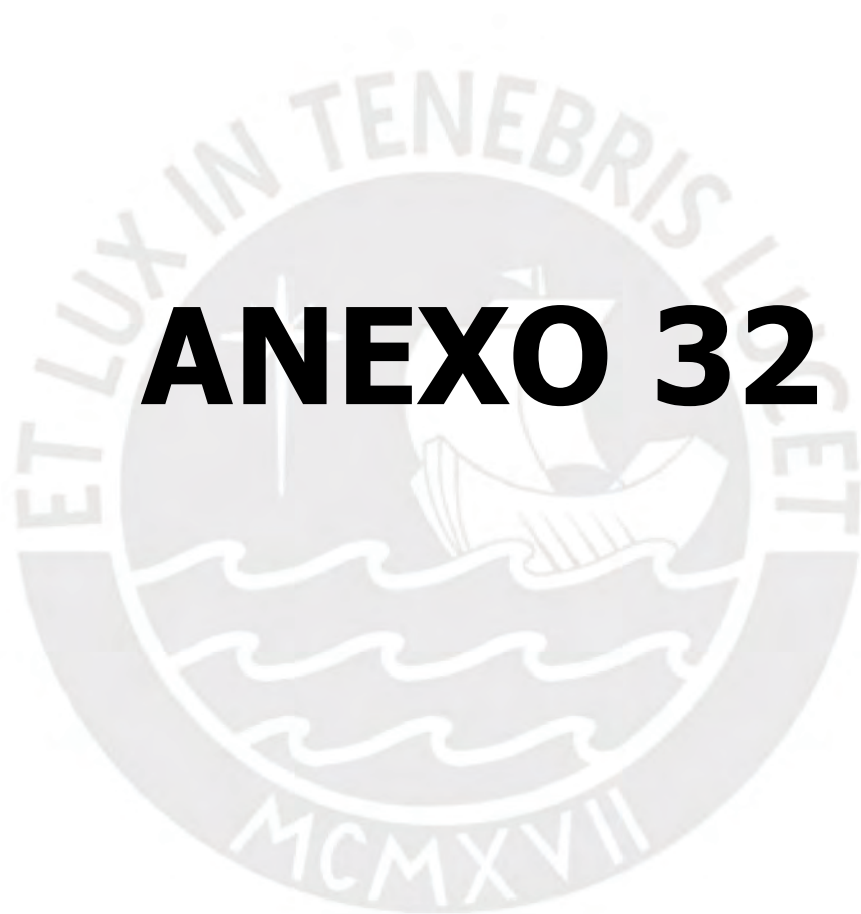
Al punto 09, 10, 11 : OFICIO: OPOSICIÓN

En este estado y estando a la oposición formulada por la parte demandante a la actuación de estos medios probatorios, el Juzgado dispone **SUSPENDER** la presente diligencia, debiendo de señalarse nueva fecha para la continuación de la audiencia única.-

Con lo que terminó la presente Audiencia Única, leída que fue el Acta los comparecientes se ratificaron en ella y firmaron en señal de conformidad, después que lo hizo el Señor Juez, por ante mi, doy fe.-----

PODER JUDICIAL

LUIS SAUPE GARCIA
Abogado de Juez
17º Juzgado Natural de Lima
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA DE LIMA



ANEXO 32



EXPEDIENTE N° : 183417-2007-00039-0
ESPECIALISTA : Jimmy Rivadeneira
CUADERNO : Principal
ESCRITO N° : 02
SUMILLA : Cumplimiento Mandato.

AL SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO SÉPTIMO JUZGADO LABORAL DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., debidamente representado por el abogado que suscribe el presente escrito, de conformidad con lo establecido en el Art. 290° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** sobre **Nulidad de Despido**, a Ud. atentamente decimos:

El 30 de noviembre de 2007, se nos notificó de la audiencia única realizada el 07 de noviembre de 2007, en la cual se fijan los puntos controvertidos de la presente litis:

- i) Determinar si en el caso de autos se ha configurado causal alguna de nulidad de despido y
- ii) Determinar si corresponde la reposición en el centro de trabajo, además se requirió a nuestra representada a fin de que en el término del quinto día de notificado cumpla con exhibir la carta de renuncia firmada por el actor (punto 13 del ofertorio de pruebas del actor), bajo apercibimiento de ley.

Dentro del plazo previsto y de forma oportuna cumplimos mandato adjuntando al presente recurso copia legalizada del original de la carta de renuncia presentada por el actor de fecha 20 de febrero de 2007, en la cual comunica su deseo de renunciar a la empresa, además de solicitar la exoneración del plazo de ley para efectuar la liquidación de los beneficios sociales que le corresponden, decisión que se hará efectiva a partir del 05 de marzo de 2007.

Al respecto somos enfáticos en señalar que el referido documento demuestra sin lugar a dudas que en el presente caso el actor de forma unilateral decidió resolver el vínculo laboral que lo unía a nuestra representada, inclusive solicitó se le exonerará del plazo de ley, solicitud a la cual accedió la empresa cursándole carta notarial comunicándole que su fecha de cese será el 05 de marzo de 2007, luego de su período vacacional.

Sin embargo a través del proceso el actor ha tratado de confundir a su despacho argumentando que no renunció o en todo caso que su renuncia no tiene validez, además ha utilizado el proceso de despido (carta de pre aviso) iniciado por la empresa¹ para reforzar su posición ideando astutamente el escenario de un despido.

Es de aclarar que el despido está definido: **“Como la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador”**. Y posee la siguientes características:²

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

Pluspetrol como Empleador del actor si bien es cierto inició un proceso de despido (19 de febrero de 2007) no fue quien decidió culminar el vínculo laboral, prueba de ello es que luego de la mencionada carta de pre aviso de despido, el propio actor decidió culminar su vínculo laboral con la empresa mediante su renuncia (20 de febrero de 2007), en la cual solicita se le exonere del plazo legal.

Posteriormente la empresa acepta exonerarlo del plazo de ley (22 de febrero de 2007), sin embargo de manera astuta, tratando de desconocer su voluntad de renuncia, remite su carta de descargo ante las imputaciones de falta grave (26 de febrero de 2007), nótese que la carta fue remitida a la empresa el 26 de febrero de 2007, luego de que el plazo para presentar sus descargos ya había vencido.

Ante esta secuencia de hechos la empresa no consideró la carta de descargos en medida de que el actor había renunciado, por lo tanto el proceso de despido no tenía mayor relevancia, hecho que demuestra que la empresa no despidió al actor.

- b) Es un **acto constitutivo**, por el cual el empleador no se limita a proponer el despido sino él lo realiza.

¹ Al incurrir en falta grave pasible de ser sancionada con el despido al incumplir sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral habiendo inobservando el Reglamento Interno de Trabajo (circunstancias objetivas que fueron admitidas por el propio actor)

² MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo”. 11° Ed. Pag 446

Es de recalcar el hecho que Pluspetrol inició el proceso de despido, pero nunca lo concluyó, ya que como hemos acreditado el actor optó por renunciar luego de remitida la carta de pre aviso, ante lo inminente de sus faltas, las cuales inclusive el mismo acepto, por lo tanto la decisión de "despedir" nunca emanó de la voluntad de Pluspetrol.

- c) Es un acto recepticio, ya que su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

Al haber operado la renuncia unilateral del actor no se siguió el proceso de despido que ya había iniciado la empresa, no hubo comunicación final por parte de la empresa que concluyera en el despido del actor (no hubo carta de despido), por el contrario se acepto su renuncia y se le exoneró del plazo de ley.

Por último y para concluir somos enfáticos en señalar que en la presente causa operó la renuncia unilateral del actor, comprobada con la carta que anexamos al presente escrito, la cual fue posterior a la carta de pre-aviso de despido y anterior a la carta de descargos formulada por el actor, por lo tanto evaluar los descargos y concluir en el despido o no resulta innecesario ya que el propio actor decidió resolver su vínculo con la empresa.

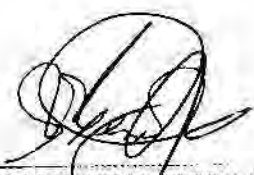
POR TANTO:

A Ud. Señor Juez, solicitamos se sirva tener por cumplido su mandato.

ANEXO:

- 2-A. Copia Legalizada de la carta de renuncia del 20 de febrero de 2007 cursada firmada por el demandante.

Lima, 13 de Diciembre de 2007


RICARDO HERRERY VASQUEZ
ABOGADO
C.A.N. 17048
S.I.C. 1128

San Isidro, 20 de febrero de 2007

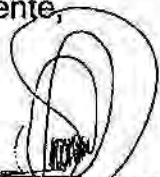
Señores
Pluspetrol Norte S.A.
Presente. -

Por medio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria al cargo que venia desempeñando en la empresa, la misma que se hará efectiva el día 5 de marzo de 2006.

Solicito ser exonerado del plazo de ley y efectuar la liquidación de los beneficios sociales que me corresponden de acuerdo a ley.

Sin otro particular me despido de ustedes.

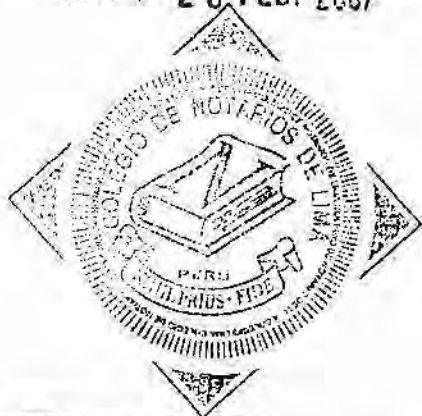
Atentamente,



Rafael Rojas Rodriguez
DNI 05281449

CONFIRMO QUE LA PRESENTE COPIA ES IGUAL AL DOCUMENTO QUE HE TENIDO A LA VISTA.

LIMA, 20 FEB. 2007



ALFREDO PAINO SCARPER
Notario de Lima



NOTARIA PAINO
AV. ARAMBURU 060 LIMA 34
CENTRAL TELEFONICA 427 0092



ANEXO 33

Expediente : N° 139-2007
Espec. Legal : Ruth Irene Roldan Preciado
Materia : Impugnación de Despido-Reposición
- Incumplimiento de mandato por la parte demandada.

SEÑOR JUEZ DEL DECIMO SEPTIMO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA.-

RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, con D.N.I.: N° 05281449, en los seguidos con PLUSPETROL NORTE S.A sobre Impugnación de Despido-Reposición, ante usted respetuosamente digo:

PRIMERO.- Que, dándoseme por notificado de la Resolución ocho, de fecha primero de abril del 2008, por el cual resuelve Dando cuenta la Especialista Legal que suscribe por retorno del periodo vacacional y por disposición superior; al escrito presentado por el demandado de fecha 07-01-08: Téngase por cumplido el mandato efectuado en la Audiencia Única y a los autos el documento que acompaña, y reponiendo la causa a su estado: CITESE A LA CONTINUACION DE LA AUDIENCIA UNICA PARA EL DIA 17 DE JUNIO DEL 2008 A HORAS 10.00 a.m; debiendo las partes acudir con documento idóneo que acredite su identidad y/o personería; y proveyendo el escrito presentado por el actor; estése a lo dispuesto en líneas precedentes; por no encontrarla resuelto conforme a Ley, en el extremo de: "...téngase por cumplido el mandato efectuado en la Audiencia Única..." y conforme lo dispone el Artículo 406 del Código Procesal Civil, recurro ante su despacho a fin que en VIA DE ACLARACION y en forma correcta, se sirva resolver el escrito presentado

por la demandada del 07-01-08 : No habiendo cumplido, con presentar ni puesto a disposición del Juzgado, los documentos solicitados, pese habersele requerido en Audiencia Única, realizado con fecha 21-11-07 a horas 11.00 a.m., y no con fecha 07-11-07 como erróneamente el Juzgado ha consignado en la referida Acta, la misma que se debe corregir como fecha cierta el 21-11-07, en el extremo: ACTUACIÓN DE PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDANTE: AL PUNTO 13: EXHIBICION DE : "ORIGINAL DE LA CARTA DE SUPUESTA RENUNCIA ROTA EN PEDAZOS Y CERTIFICADA ILEGALMENTE QUE ES MATERIA DEL DESPIDO. DE IGUAL MODO, DEL RESPECTIVO LIBRO DE PLANILLAS QUE LA EMPLEADORA ACREDITARA FECHA DE INICIO, CESE, CARGO, REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS. ASIMISMO, DE MIS BOLETAS DE PAGO PARA ACREDITAR LOS EXTREMOS DE LA DEMANDA Y LIBRO DE REGISTRO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS QUE LA EMPLEADORA EXHIBIRA SI ME HA IMPUESTO AMONESTACION VERBAL. AMONESTACION ESCRITA, SUSPENSION DE LABORES SIN GOCE DE HABERES Y QUE NO JUSTIFICA EL DESPIDO DEL ACTOR, BAJO APERCIBIMIENTO DE TENERSE POR CIERTOS LOS TERMINOS DE LA DEMANDA, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO", denotando incumplimiento de mandato de la parte demandada, por lo que solicitote se sirva hacer efectivo el APERCIBIMIENTO DE LEY DECRETADO, en el sentido de tenerse por ciertos los términos de la demanda, y habiendo precluido la etapa postulatoria y el plazo concedido, corresponde resolver conforme a Ley, aclarando que LA DEMANDADA HA INCUMPLIDO SU MANDATO ordenado en la citada Audiencia Única; teniéndose presente tal actitud en su oportunidad; prosiguiéndose conforme la naturaleza y estado del proceso, sin mayor dilación, para el debido proceso.

SEGUNDO.-Que, la empresa demandada en su escrito de fecha 07-01-08, en la parte superior sumilla: señala que cumple mandato, lo cual es totalmente FALSO porque no ha cumplido conforme a lo solicitado, es decir, se niega-resiste en presentar el original de la supuesta carta de renuncia rota en pedazos, piezada con cinta adhesiva y certificada ilegalmente por el citado Notario. Los documentos solicitados en Audiencia Única, admitidos como medios probatorios de la parte demandante aparecen en el Punto 13: EXHIBICION del original de la carta de supuesta renuncia rota en pedazos y certificada ilegalmente que es materia del despido. Del respectivo LIBRO DE PLANILLAS que la empleadora acreditará fecha de inicio, cese, cargo, remuneraciones y otros beneficios. De mis BOLETAS DE PAGO para acreditar los extremos de la demanda y del LIBRO DE REGISTRO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS que la empleadora exhibirá si me ha impuesto amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de labores sin goce de haberes y que no justifica el despido del actor, y por las razones expuestas precedentemente en el primer punto. No habiendo cumplido con adjuntar los documentos solicitados en Audiencia Única del 21-11-07, la demandada ha incurrido en INCUMPLIMIENTO DE MANDATO, por lo que solicítale hacer efectivo el apercibimiento de tenerse por ciertos los términos de la demanda, y en continuación de audiencia programada para el 17-06-08 a horas 10.00 a.m. se proceda a actuar los medios probatorios del demandante conforme prescribe la Ley.

TERCERO.- Asimismo, trata de sorprender y/o confundir al Juzgador señalando argumentos contradictorios e insubsistentes que no se ajustan a la verdad de los hechos que solo tienden a eludir sus responsabilidades

laborales. Sin embargo, está probado en autos que el despido ilegal lo ha efectuado la demandada, utilizando como base la supuesta carta de renuncia rota en pedazos y certificada en forma ilegal por la Notaría Paino, quien en su descargo presentado ante el Fiscal del Colegio de Notarios de Lima, Punto cuatro, reconoce que la citada carta lo rompió el propio representante legal de PLUSPETROL NORTE S.A, y luego de pegarlo procedió a solicitar la legalización de firma de dicho documento, a lo que accedió, sin tener a la vista el original del Documento Nacional de Identidad y en ausencia de mi persona Rafael Rojas Rodríguez, consecuentemente ésta carta de supuesta renuncia rota en pedazos y legalizada quedó sin efecto alguno. Debiendo considerarse como tal y que es materia del presente proceso, la copia de supuesta carta de renuncia rota en pedazos, certificada por el citado Notario, mas no ninguna otra COPIA DE CARTA DIFERENTE presentada por la demandada.

CUARTO.-Señor Juez, me ratifico en los términos de mi demanda y declaro BAJO JURAMENTO DE LEY que los documentos ofrecidos como medios probatorios son ciertos y verdaderos. Asimismo, mis actuaciones procesales los hago con probidad, veracidad y buena fe, razón por la cual RECHAZO enfáticamente el adjetivo que utiliza la demandada para calificarme de "ASTUTO", por exponer ante el Juzgado -hechos increíbles pero ciertos que en forma inhumana, ilegal e inconstitucional viene cometiendo la demandada en mi contra para separarme de la empresa (que sentará precedente), por lo que solicito requerir a la demandada, abstenerse en lo sucesivo de utilizar términos ofensivos, bajo apercibimiento de aplicársele el Artº 53 del Código Procesal Civil.

QUINTO.-En forma maliciosa, de modo inapropiado, mala fe, temeridad, faltando a la verdad y entorpeciendo el normal desarrollo de la actividad procesal, la demandada persiste en señalar que el actor decidió resolver el vínculo laboral en forma unilateral con la cuestionada carta rota, pero al respecto cabe precisar lo siguiente:

a) Con fecha 26-03-07 en segunda visita, el Inspector del Ministerio de trabajo verificó adicionalmente: un documento del 20 de febrero del 2007 sin sello de recepción de la inspeccionada en donde se señala que la renuncia se hará efectiva **el 05 marzo del 2006?**. Este documento exhibido en original se aprecia que se encuentra unido en pedazos (piezado), y pegado entre las partes componentes del documento, por la que se deduce que se encontraba roto antes de la inspección del 26-03-07, el mismo que corre en el folio 15 de autos (orden de inspección N° 4020-2007) del Ministerio de Trabajo. **Hechos Verificados:** Por las actuaciones de investigación practicadas se han podido constatar Quinto: Que, la inspeccionada exhibe un documento del 20 de febrero del 2007 en original donde se consigna la renuncia del denunciante a partir del **05 de marzo del 2006?**. (piezado y unido con cinta adhesiva) entre otros documentos.

b) La demandada sí me curso carta de Pre - Aviso con fecha 20-02-07, a través de la Notaría Ricardo Fernandini Barreda, pese que me encontraba haciendo uso de mi goce vacacional, haciendo llegar mi descargo con fecha 26-02-07.

c) Se debe tener en cuenta al resolver, que nuestro ordenamiento laboral vigente, prohíbe separar-despedir de la empresa, al trabajador durante el periodo de su goce vacacional..

d) No me ha cursado CARTA DE DESPIDO hasta la fecha, conforme lo establece el Artº 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SEXTO.- Cabe precisar además, que el representante legal de la empresa, Mario De la Cruz Gonzáles, con fecha 20 de enero del 2007, en la Oficina Principal, sito en Av. Republica de Panamá N° 3055, Piso 8, San Isidro, me comunicó en forma verbal, que ya no pertenezco a la Empresa, pero me autorizó a tomar mis vacaciones normalmente, como en efecto así sucedió. ¿Como es posible que a un trabajador que haya cometido una supuesta FALTA GRAVE ocurrido el 29-12-06, se le tenga que premiar dándole vacaciones?. De ello, se concluye que las imputaciones sobre falta grave que utiliza la demandada en la Carta de Pre aviso, son contradictorios y no se ajustan a la verdad de los hechos, consecuentemente. la supuesta falta grave nunca existió.

SEPTIMO.- Que, resulta agravante que el día 05 de Febrero del 2007 (periodo en el cual me encontraba haciendo uso de mis vacaciones) y que se debe tener en cuenta al resolver, que el Directorio en pleno de la empresa (Gerente Corporativo, Gerente General, Gerente de Operaciones, Gerente de Producción, Gerente de Recursos Humanos y Superintendentes) se trasladaron desde Lima hacia al campo donde laboraba y llamaron a todo el personal de a una Reunión Extraordinaria, con la única finalidad de hacer de publico conocimiento que el Ingeniero RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ ya no pertenece a la empresa, pues han cometido flagrante violación de mis derechos fundamentales que como persona humana me corresponde, tales como: el de trabajar libremente, con sujeción a Ley, porque el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona, no se ha respetado el principio de la relación laboral de igualdad de oportunidades sin DISCRIMINACION. (HUMILLANTE-DENIGRANTE CONTRA MI PERSONA).

OCTAVO.-En consecuencia, en próxima audiencia, solicítote actuar los medios probatorios conforme prescribe la Ley y en su oportunidad se declare fundada la demanda sobre Impugnación de Despido , ordenando la inmediata REPOSICION a mi Centro de Trabajo-BASE DE PAVAYACU LOTE 8 TROMPETEROS REGION LORETO, en el cargo donde venía desempeñándome como SUPERVISOR DE PRODUCCION, durante 6 años.


PRIMER OTROSI DIGO.- Que, acompañó copias de los documentos siguientes: a) Copia de carta de supuesta renuncia rota en pedazos materia del presente, cuyo original fue presentado en el acto de la Inspección por el representante legal de mi empleadora al Inspector del Ministerio de Trabajo, b) Copia del Informe de Actuaciones Inspectivas de fecha 26-03-07, presentado por el Inspector del Ministerio de Trabajo, c) Copia de la carta de fecha 27-03-07, dirigida a la Notaría Paino, solicitando que nos informe al respecto, ya que yó, NO estaba presente ni tuvieron a la vista original de mi DNI al momento de la legalización de mi firma que aparece al pie de la supuesta carta de renuncia rota. Copia de respuesta a la carta de mi ABOGADO, por la Notaría Paino, donde acepta haber legalizado en forma ilegal dicho documento y adjunta copia de una Factura de cancelación N° 07-8957 de fecha 23 de Febrero del 2007, después de 03 días de haber legalizado, cuyo contenido y detalle no tiene nada que ver y es totalmente diferente a la materia solicitada, de donde se advierte contradicciones prefabricadas que deliberadamente para deslindar sus responsabilidades, que dicha factura está dirigida a PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A. y NO a mi empleadora PLUSPETROL NORTE S.A. y que hoy pretenden sorprender a su despacho negándose a presentar

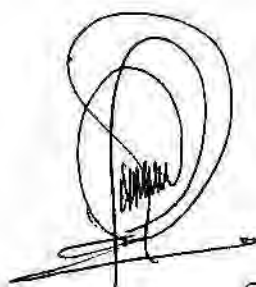
el original de dicha carta rota sin valor legal alguno, argumentando falsamente que YO en forma unilateral decidí resolver el vinculo laboral con mi empleadora.

Por tanto:

Pido a usted señor Juez, resolver conforme solicito, por ser de justicia.

Lima, 15 de Abril del 2008


GLADYS ROJAS SAAVEDRA
ABOGADO
Reg. C.A.L. N° 18303


RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
DNI : 05281449



Orden de Inspección No 4020-2007

Nombres y Apellidos o Razón Social:

PLUSPETROL NORTE SA

Domicilio: Av República de Panamá N° 3055 San Isidro.

RUC 20504311342

Departamento Lima. Provincia Lima

Distrito: San Isidro.

GRUPO:

SUPERVISOR (A): LUIS GUZMAN

INFORME DE ACTUACIONES INSPECTIVAS

En relación a la orden de inspección de referencia y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley No 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 17 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se emite el siguiente informe sobre las actuaciones inspectivas realizadas:

I.- Origen de las actuaciones inspectivas

Beneficios Sociales.

Plazo para las actuaciones: 10 días hábiles.

II.- Actuaciones de investigación.

Se efectuaron dos visitas de investigación al centro de trabajo.

a) Cruce de información: Entre los documentos exhibidos.

FECHA DE LA PRIMERA VISITA: 22 de marzo de 2,007.

Siendo las 11:00 horas me constituí en la dirección indicada siendo atendida por José Carlos Guzman Zegarra, con DNI 09634495, ante quien me identifiqué como inspector del trabajo, exhibí la orden de visita y le explique el motivo de la misma. Se procedió a orientar al indicado señor en calidad de Apoderado sobre el nuevo procedimiento de inspección regulado por la Ley 28806 y su reglamento el D.S. 019-2006-TR.

Me permitió revisar los libros planillas y boletas de pago por lo que se determina el vínculo laboral del denunciante RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ por lo que se emite el requerimiento a efectos de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales según figura en los folios 07 Y 07 vuelta de autos.

Finalmente, se procedió a entregar a José Carlos Guzman Zegarra el formato de constancia de actuaciones inspectivas de investigación, guardando una copia para el expediente, y se requirió por escrito para el día 26 de marzo del 2007 a las 10:00 horas. Se solicita la información que se consigna en el requerimiento de folio 03 y 03 vuelta de autos, a saber:

- ❖ Acreditar el pago de las gratificaciones trucas julio 2007 a favor de RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ.
- ❖ Acreditar el pago de vacaciones del período 2006 / 2007 a favor de RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
- ❖ Acreditar la entrega de carta de renuncia en original por parte de RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ
- ❖ Acreditar la entrega de carta de preaviso o carta de despido en original a RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ.

Me retire a las 11:40 horas

FECHA DE LA SEGUNDA VISITA: 26 de marzo 2,007.

Siendo las 10:00 horas, me constituí en el domicilio de la empresa, fui atendido por Mario Javier de la Cruz Gonzales, en calidad de APODERADO, ante quien me identifiqué con mi credencial y exhibí la orden de inspección. Después de ello se procedió a la verificación de los siguientes documentos:

- El libro de planilla de pago de la empresa
- Liquidación de Beneficios Sociales en donde se incorpora las gratificaciones trucas de julio 2007 que corre a fojas 12 de autos.



- Depósito Judicial N° 2007000501136 por un monto de S/. 2,598.42 Nuevos Soles que corre a fojas 14 de autos.
- Boletas de Pago de febrero del 2007 en donde consta el período vacacional del 01.02.2007 al 02.03.2007 por el período solicitado (2006/2007) que corre a fojas 16 de autos.

Adicionalmente, el apoderado del empleador exhibe la siguiente documentación:

a) Un documento del **20 DE FEBRERO DEL 2007** sin sello de recepción de la inspeccionada¹ en donde se señala que la renuncia se hará efectiva el **05 DE MARZO DEL 2006²**. Este documento exhibido se aprecia que se encuentra unido en pedazos (piezado); y pegado entre las partes componentes del documento, por lo que se deduce que se encontraba roto antes de la inspección del 26 de marzo del 2007, el mismo que corre en el folio 15 de autos.

Por otro lado el denunciante exhibe la siguiente documentación:

- a) Carta de pre aviso del 19 de febrero del 2007, que corre a fojas 09 de autos.
- b) Carta de respuesta del 23 de febrero del 2007 cursada vía notarial el día 26 de febrero del 2007; que corre a fojas 17 de autos.
- c) Boletas de pago del mes de marzo del 2006 y abril del 2006, que corre a fojas 26 y 27 de autos.

Finalmente, se procedió a entregar a por Mario Javier de la Cruz Gonzales, el formato de constancia de actuaciones inspectivas de investigación, guardando una copia para el expediente.

Me retire a las 10:35 horas

III.- Hechos verificados:

Por las actuaciones de investigación practicadas se han podido constatar los siguientes hechos:

PRIMERO.- Que, RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ se encuentra registrado en el libro de planillas.

SEGUNDO.- Que, a RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ se le pone a disposición por vía judicial la liquidación de los beneficios sociales.

TERCERO.- Que, a RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ se le cursa con fecha 19 de febrero del 2007 una carta de pre aviso de despido por parte de la Inspeccionada;

CUARTA.- Que, RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ responde la carta de preaviso el 26 de febrero del 2007.

QUINTO.- Que, la inspeccionada exhibe un documento del 20 de febrero del 2007 donde se consigna la renuncia del denunciante a partir del **05 de marzo del 2006**. (piezado y unido con cinta adhesiva)

SEXTO.- Que, con vista a las boletas de pago de marzo 2006 y abril del 2006, RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ mantuvo el vínculo laboral con la inspeccionada.

SEPTIMO.- Que, dentro del período vacacional que va desde el 01.02.2007 al 02.03.2007 se realiza la entrega de carta de preaviso de despido a RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ, así como la respuesta del denunciante a la inspeccionada. Asimismo, el documento del 20 de febrero del 2007 donde se señala la renuncia a partir **DEL 05 DE MARZO DEL 2006**.

¹ Como se observa en el folio 28 de autos la Inspeccionada tiene una Gerencia de Recursos Humanos a cargo de Mario de la Cruz Gonzales como consta en el sello que figura en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación del 26 de marzo del 2007, y éste sello no figura en el documento del 20 de febrero del 2007 del folio 15 de autos.

² Como se aprecia de las boletas de pago del mes de febrero del 2006, marzo del 2006, el denunciante continuo trabajando después del 05 de marzo del 2006, y por ende mantuvo el vínculo laboral con la Inspeccionada.

M. J. de la Cruz Gonzales
Gerente de Recursos Humanos
Gerencia de Recursos Humanos y
Administración del Personal



IV.- Conclusiones:

De acuerdo con lo expuesto cabe concluir lo siguiente:

- a) Que, realizadas las actuaciones inspectiva detalladas en el presente informe, no se han determinado infracciones detalladas en la denuncia presentada por RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ con respecto a los incumplimientos laborales con respecto a beneficios sociales.
- b) Que, la inspeccionada cumple con el depósito judicial del pago de los beneficios sociales según liquidación que agrupa: Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificación Trunca, Vacaciones Truncas.
- c) Se deja a salvo el derecho del denunciante RAFAEL ROJAS RODRIGUEZ que haga valer su derecho en la vía judicial los conceptos vinculados a despido arbitrario y al pago de la indemnización por despido arbitrario.

Lima, 26 días del mes de marzo de 2007.

Recibido:

Fecha: 30/03/07

Lugar: I. T. 15

Firma:

NOMBRE: Rafael Rojas R.



ANEXO 34

Expediente : 00139-2007
Especialista : Dra. Podestá

RESOLUCION NUMERO DIEZ

Lima, siete de mayo del dos mil ocho.-

Dando cuenta en escrito del demandante de fecha 05-05-08:
ATENDIENDO: Al Principal: Primero.- Que conforme a lo dispuesto en la audiencia única, el requerimiento efectuado tiene por finalidad que la demandada exhiba el original de la carta de supuesta renuncia rota en pedazos, asimismo exhiba los libros de planillas, boletas de pago y el libro registro de medidas disciplinarias; **Segundo.-** Sin embargo, la demandada mediante escrito de fecha 07 de enero del presente ha presentado la carta de renuncia en copia legalizada notarialmente, sin que haya cumplido a cabalidad con la exigencia indicada; por lo que a los efectos de evitar nulidades en el proceso y de conformidad a lo establecido por el artículo 407º del Código Procesal Civil, corrija la resolución en el extremo que tiene por cumplido el mandato; por lo que estando a lo expuesto **REQUIÉRASE** a la demandada a fin de que en el término del quinto día de notificado cumpla en forma estricta la exhibición de las instrumentales señaladas en el primer considerando, bajo apercibimiento de ley.- **Al Otrosí:** Con las instrumentales ofrecida; téngase presente y a conocimiento de la demandada a fin de que exprese lo conveniente a su derecho.-

PODER JUDICIAL

Ruth Irene Roldán Preciado
ESPECIALISTA LEGAL
1º Juzgado Penal de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



ANEXO 35

Expediente N° 183417-2007-00139
Especialista Legal: Dra. Roldán

CONTINUACION DE AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, a los diecisiete de junio del dos mil ocho siendo las diez de la mañana, comparecieron ante el Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima, la demandante **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** identificado con número 05281449, asesorado por su abogada Dra. Gladi Rojas Saavedra, quien se identifica con número de Registro del CAL número 18303; se deja constancia de la inasistencia de la demandada **PLUSPETROL NORTE S.A.**; en los seguidos por **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** contra **PLUSPETROL NORTE S.A.** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**, dándose inicio a la Audiencia única.-

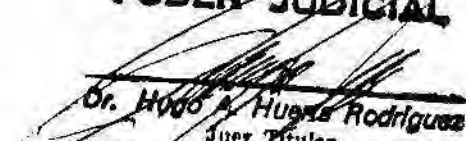
En este estado y estando a que se ha incurrido en error al consignar la fecha de la audiencia anterior como siete de noviembre del dos mil siete, por lo que de conformidad a lo establecido por el artículo 407° del Código Procesal Civil, se dispone corregir dicha fecha, deblendo de entenderse que la fecha correcta es 21 de noviembre del 2007; asimismo, se procede a dar cuenta la oposición formulada por la demandada a la actuación del medio probatorio número trece y siguientes, y de conformidad a lo establecido en el artículo 407° corrija los términos de la audiencia única e intégrese conforme corresponde:

Al puntos 13: EXHIBICIÓN: RESPECTO DE LIBRO DE REGISTRO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS: OPOSICIÓN: RESOLUCIÓN NÚMERO ONCE .

Lima, diecisiete de junio del dos mil ocho.-

ATENDIENDO: Primero.- Que, la Oposición constituye un cuestionamiento objetivo que busca impedir la actuación de un determinado medio probatorio, para cuyo fin debe cumplirse con fundamentar debidamente su formulación, recaudándose de ser el caso la prueba respectiva; **Segundo.-** Que la demandada sustenta su oposición señalando que la empresa no le imputo al actor la reiterada resistencia a la ordene impartidas por el contrario se le imputó el incumpliendo de obligaciones laborales que se suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, en consecuencia carece de sentido que se evalúe si existen o no sanciones previas por otros motivos distintos a la a las faltas graves que hubieran ocasionado el despido del demandante, pues lo único que se debe evaluar es si estas faltas graves ocurrieron y por lo tanto si el despido de habersele realizado hubiera sido o no nulo; **Tercero.-** Estando a que el demandante en su escrito de absolución de las oposiciones señala que esta exigencia tiene por finalidad que la demandada no ha cumplido acreditar que el actor haya acumulado el record de sanciones impuestas al trabajador que reiteradamente haya incurrido en falta leves y grave por la que el empleador se haya visto obligado a tomar la decisión de separar de sus labores al trabajador, por lo que la presente cuestión probatoria está vinculada con la controversia litigiosa materia de análisis; en consecuencia se declara **INFUNDADA** la cuestión probatoria formulada, en consecuencia, es necesario recabar todos los medios probatorios para resolver la presente controversia, **REQUIÉRASE** a la demandada a fin de que en el término del quinto día de

PODER JUDICIAL


Dr. Hugo A. Huerta Rodríguez
Juez Titular
17° Juzgado Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA


Dra. Rojas
Reg. CAL 18303

notificado cumpla con poner a disposición del Juzgado las instrumentales señaladas en estos puntos y en especial el registro de medidas disciplinarias, bajo apercibimiento de ley.---

Al punto 7: DECLARACIÓN DE PARTE:

En este estado y estando a que la demandada no ha cumplido con apersonarse al Juzgado, se procede a abrir el pliego interrogatorio el mismo que rubricado por el señor juez se agrega a los autos.-

ACTUACIÓN DE PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA: -----

A los puntos 1 a 8: DOCUMENTOS:

Admitase y téngase presente en lo que fuere de ley al momento de resolver.-

Al puntos 9 a 11: OFICIO

Conforme se solicita **OFICIESE** a estas dependencias conforme se solicita.-

Al puntos 12 : DECLARACION TESTIMONIAL: OPOSICIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE

Lima, diecisiete de junio del dos mil ocho.-

ATENDIENDO: Primero.- Que, la Oposición constituye un cuestionamiento objetivo que busca impedir la actuación de un determinado medio probatorio, para cuyo fin debe cumplirse con fundamentar debidamente su formulación, recaudándose de ser el caso la prueba respectiva; **Segundo.-** Que el demandante formula oposición contra la actuación del medio probatorio señalando que no ha cumplido con adjuntar el pliego interrogatorio de preguntas y no ha indicado el domicilio donde notificársele par que concurra a brindar su declaración, si bien es cierto que la demandada ha cumplido con adjuntar el pliego de preguntas que deberá de absolver el testigo, este no ha indicado a que domicilio se le notificará, lo que genera el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 223° del Código Procesal Civil, por lo que se declara **FUNDADA** la oposición que se formula.-

En este estado y estando a que se han actuado todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, se deja constancia que los autos se encuentra expedito para emitir sentencia, luego de recibido los Informes solicitados.-

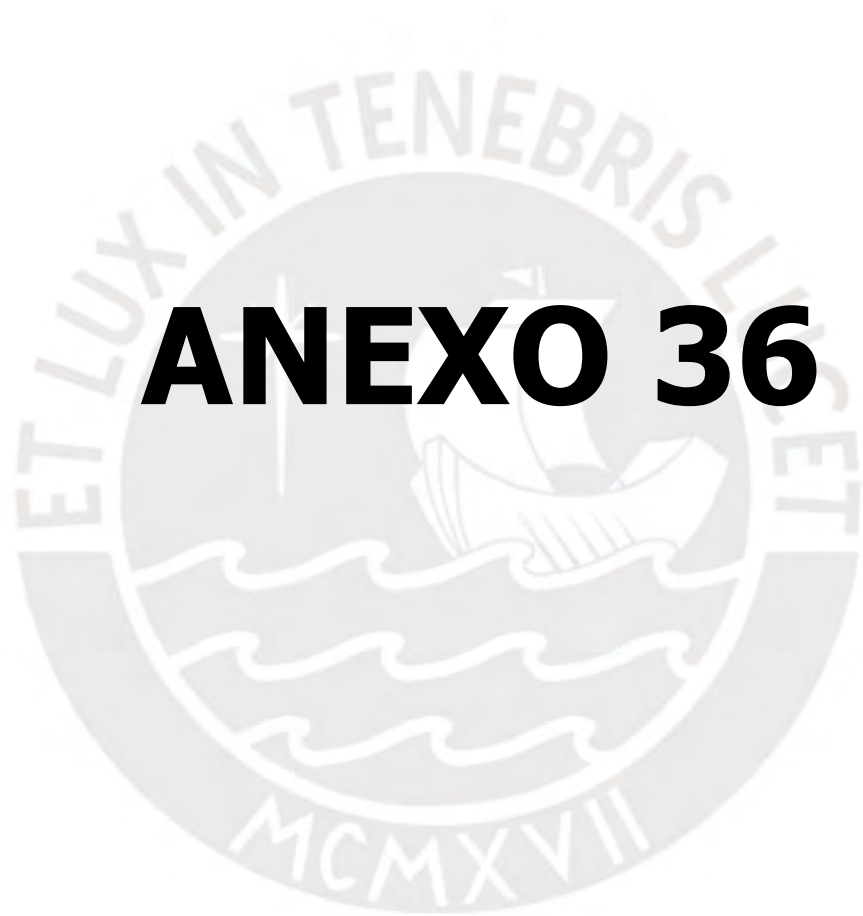
Con lo que se dio por terminada la Audiencia, firmando los comparecientes en señal de conformidad, después que lo hizo el Señor Juez; de lo que doy fe .----

PODER JUDICIAL

[Firma]
Dr. Hugo A. Huerta Rodríguez
Juez Titular
17º Juzgado Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

[Firma]

[Firma]
Reg. CAL 18303



ANEXO 36

17° JUZGADO LABORAL
Expediente : 139-2007
Especialista Legal: R. ROLDAN

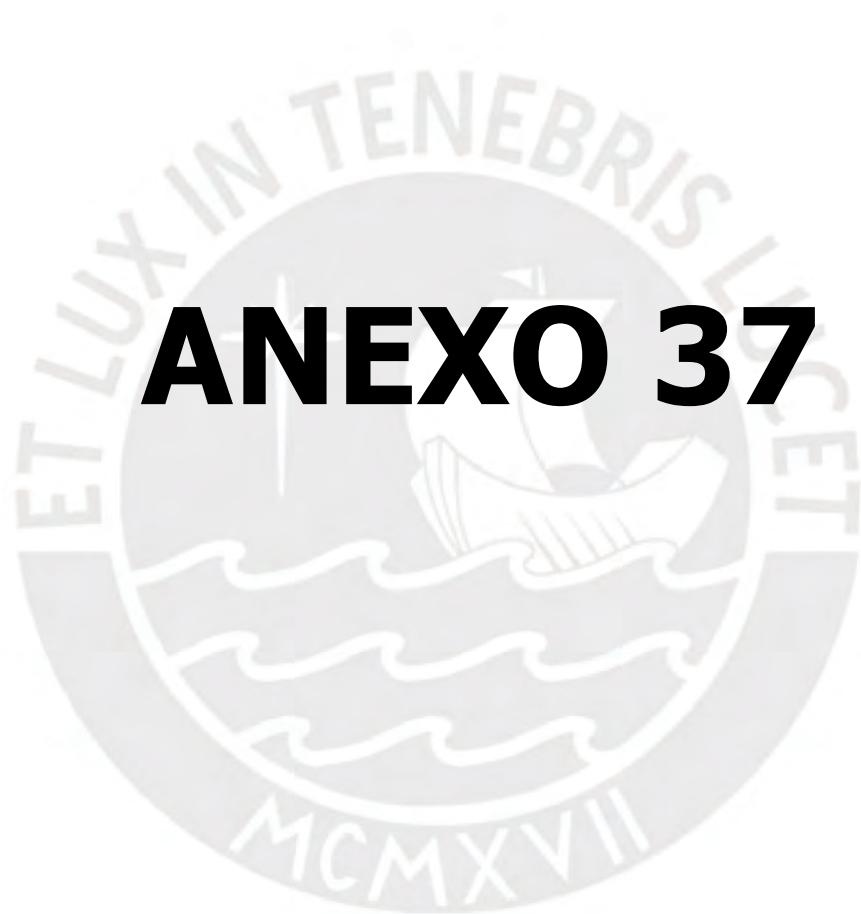
RESOLUCION NUMERO DIECISIETE

Lima, veinticuatro de Noviembre del dos mil ocho.-

Dando cuenta por la recargadas labores del Juzgado ; al escrito presentado por el demandado de fecha 4-11-08; a lo solicitado y **ATENDIENDO**: Que el presente proceso es sobre Nulidad de Despido lo que importa que su tramitación deba efectuarse con carácter de urgente conforme a lo dispuesto en la resolución administrativa N° 217-2007-CE-PJ del Consejo Ejecutivo del Poder judicial en virtud de ello el Juzgado dispone: **Primero**: Que hasta la fecha la demandada no ha cumplido con presentar los documentos requerido en la Audiencia Única tales como el original de la carta de renuncia , los libros de planillas , boletas de pago y el libro de registro de medidas disciplinarias téngase presente su conducta procesal al momento de resolver conforme al artículo 282 de Código Procesal Civil aplicable en forma supletoria al caso de autos; **Segundo**: ~~Requíerese a la demandada a fin que en el termino del tercero día cumpla con expeditar los oficios dirigidos a TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A (TRANSTUR IV) Y TRANSPORTES AMAZONICOS DE TURISMO S.A (TRANSTUR III).~~ ordenados en dicha diligencia bajo apercibimiento de prescindirse de dichos medios probatorios para tal efecto dicha parte deberá de apersonarse al modulo laboral II a fin de tramitar lo dispuesto en líneas precedentes Reasumiendo las funciones el Señor Juez titular que suscribe por disposición superior.-

PODER JUDICIAL

Ruth Irene Roldán Preciado
ESPECIALISTA LEGAL
17° Juzgado Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



ANEXO 37

Expediente N° 183417-2007-00139
Especialista Legal: Rivas Huatay, Cecilia

AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, a los dieciocho días del mes de mayo del año dos mil once, siendo las cuatro de la tarde, comparecieron ante el Décimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima, el demandante **RAFAEL ROJAS RODRÍGUEZ** identificado con número 05281449, asesorado por su abogado Dr. Francisco Gómez Valdez, quien se identifica con número de Registro del CAL N° 06715; en representación de la demandada **PLUSPETROL NORTE S.A.** comparece Leila Soledad Olivera Santillán identificada con DNI N° 41778012 en calidad de apoderada de la demandada según poder que adjunta en este acto, debidamente asesorada por su abogado Dr. Armando Javier Gutiérrez Gonzáles con registro CAL N° 44863; En la causa N° 183417-2007-00139; a efectos de llevarse a cabo la Audiencia Única programada para ésta fecha ----

Respecto de la petición de Improcedencia por la demandada, el Juzgado expide la siguiente resolución:

RESOLUCIÓN NÚMERO TREINTA Y CINCO

Lima, dieciocho de mayo de dos mil once

AUTOS Y VISTOS: ATENDIENDO: Primero: Que, la demandada solicita la improcedencia de la demanda incoada en autos señalado que existe una indebida acumulación de pretensiones, por cuanto no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio, dado que el actor pretende que el órgano jurisdiccional se pronuncie sobre una supuesta nulidad de despido a fin de que se le reponga a sus labores habituales, sin embargo de los fundamentos de hecho que se advierte situaciones que en el peor de los casos constituirían despido arbitrario. Ambas situaciones son incongruentes, legalmente incompatibles y necesariamente implican improcedencia de la demanda; **Segundo.-** Conforme se desprende de la demanda y anexos invocados ésta tiene por finalidad la impugnación de despido arbitrario-guión reposición y como consecuencia la indemnización por el referido concepto, amparándose en los artículos 38 y 76 del Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, efectuando para ello la liquidación de los beneficios que se correspondería por indemnización por despido arbitrario, y a la vez señala que solicita que el Juzgado declare sin efecto legal el despido y la inmediata reposición a su centro de trabajo. **Tercero.-** En este sentido, estando a la absolución efectuada por la demandante mediante escrito de 15 de mayo de 2007, el accionante ha señalado que su demanda versa sobre impugnación de despido y además solicita no admitir a trámite el extremo de indemnización por despido arbitrario, por lo que no existe causa de improcedencia como peticiona la parte demandada.

En este estado el abogado de la parte demandada, formula apelación contra los alcances de la presente resolución por lo que se le concede el plazo de tres días a fin que fundamente su medio impugnatorio y adjunte la tasa judicial respectiva.-----

RESOLUCIÓN NÚMERO TREINTA Y SEIS

Lima, dieciocho de mayo de dos mil once

AUTOS Y VISTOS: ATENDIENDO: Primero: Que mediante escrito de 19 de abril de 2001 la demandada solicita al juzgado tener por no cumplido el



requerimiento para que el accionante señale la causal de nulidad prevista en el artículo del Decreto Supremo N° 003-97-TR; **Segundo:** Que mediante escrito de 12 de diciembre de 2009 el demandante considera que el despido es un despido incausado de ahí que invoca su reposición; asimismo mediante escrito de 29 de enero de 2010 señala que su despido se inserta en el inciso d) del artículo 29 del decreto supremo N° 003-97-TR basado en discriminación por motivo de credo; **Tercero:** Siendo esto así el demandante ha dado cumplimiento a la adecuación del supuesto de nulidad de despido exigido por el colegiado, por lo que deviene **INFUNDADO** el pedido de incumplimiento del requerimiento dispuesto por el juzgado, solicitado por la demandada. -

En este estado el abogado la parte demandada formula apelación contra los alcances de la presente resolución por lo que se le concede el plazo de tres días a fin que fundamente su medio impugnatorio y adjunte la tasa judicial respectiva.-----

SANEAMIENTO PROCESAL.-

RESOLUCIÓN NÚMERO TREINTA Y SIETE

Lima, dieciocho de mayo de dos mil once

ATENDIENDO: Que la parte demandante ha cumplido con los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, los mismos que han determinado la admisibilidad de la demanda; que el demandado ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 26636; en consecuencia se han presentado los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, el Juzgado declara saneado el proceso y la existencia de una relación jurídico procesal válida entre las partes.-----

CONCILIACIÓN:

El Juzgado invita a las partes a una conciliación, la misma que no prospera por mantener ambas partes sus respectivos puntos de vista.-----

PUNTOS CONTROVERTIDOS:

- 1.- Determinar si en el presente caso corresponde emitir pronunciamiento sobre la impugnación de despido presentado por el accionante.
2. Determinar si en el caso de autos se ha configurado el supuesto de despido previsto en el inciso d) del artículo 29 del decreto Supremo N° 003-97-TR. (discriminación por razón de religión)
3. Determinar si corresponde al actor la reposición a su centro de trabajo.

En este estado el abogado de la parte demandada formula apelación contra los puntos controvertidos por lo que se le concede el plazo de tres días a fin que fundamente su medio impugnatorio y adjunte la tasa judicial respectiva.-----

ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS DE LA PARTE DEMANDANTE.-

A LOS PUNTOS 1 AL 12: DOCUMENTOS

Admítase y téngase presente su mérito.-

AL PUNTO 13: EXHIBICIÓN DE LA CARTA DE RENUNCIA DEL DEMANDANTE .

Conforme a lo solicitado, **REQUIÉRASE** a la demanda a fin de que en el término de quinto de notificado, ponga a disposición del Juzgado el documento que se solicita, bajo apercibimiento de ley.

RESPECTO DE LIBRO DE REGISTRO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS . OPOSICIÓN:

RESOLUCIÓN NÚMERO TREINTA Y OCHO

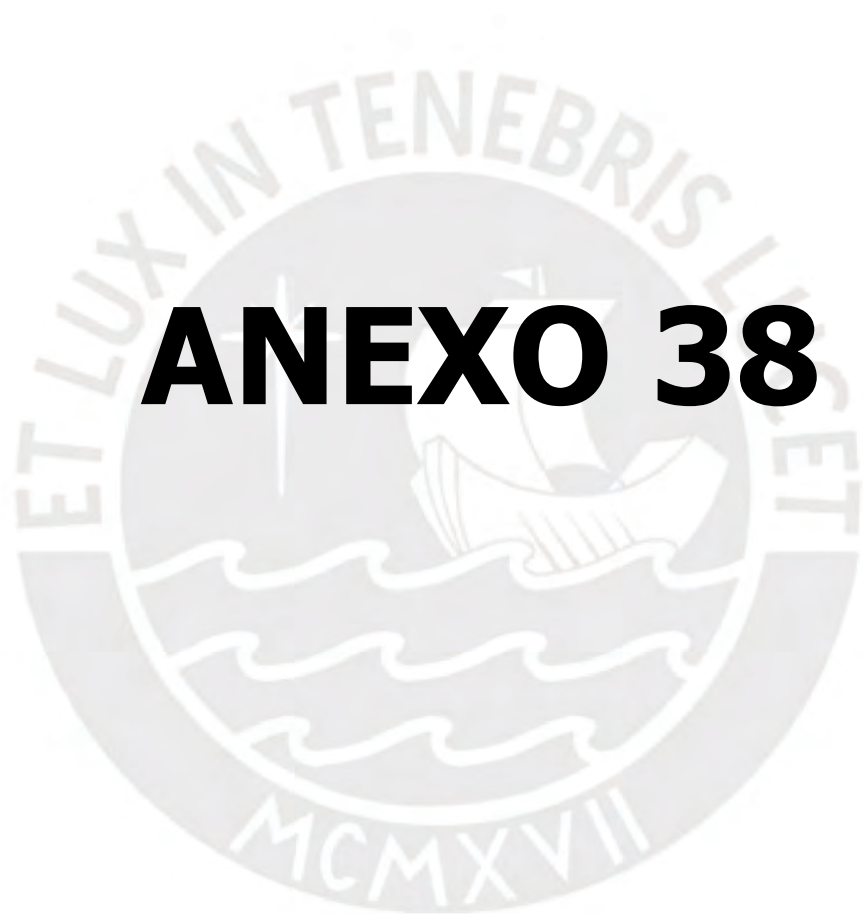
Lima, dieciocho de mayo de dos mil once.-

ATENDIENDO: Primero.- Que, la Oposición constituye un cuestionamiento objetivo que busca impedir la actuación de un determinado medio probatorio, para cuyo fin debe cumplirse con fundamentar debidamente su formulación, recaudándose de ser el caso la prueba respectiva; **Segundo.-** Que la demandada sustenta su oposición señalando que la empresa no le imputo al actor la reiterada resistencia a la ordene impartidas por el contrario se le imputó el incumpliendo de obligaciones laborales que se suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, en consecuencia carece de sentido que se evalúe si existen o no sanciones previas por otros motivos distintos a la a las faltas graves que hubieran ocasionado el despido del demandante, pues lo único que se debe evaluar es si estas faltas graves ocurrieron y por lo tanto si el despido de habersele realizado hubiera sido o no nulo; **Tercero.-** Estando a que el demandante en su escrito de absolución de las oposiciones señala que esta exigencia tiene por finalidad que la demandada no ha cumplido acreditar que el actor haya acumulado el record de sanciones impuestas al trabajador que reiteradamente haya incurrido en falta leves y grave por la que el empleador se haya visto obligado a tomar la decisión de separar de sus labores al trabajador, por lo que la presente cuestión probatoria está vinculada con la controversia litigiosa materia de análisis; en consecuencia se declara **INFUNDADA** la cuestión probatoria formulada, en consecuencia, es necesario recabar todos los medios probatorios para resolver la presente controversia, **REQUIÉRASE** a la demandada a fin de que en el término del quinto día de notificado cumpla con poner a disposición del Juzgado las instrumentales señaladas en estos puntos y en especial el registro de medidas disciplinarias, bajo apercibimiento de ley.-----

En este estado el abogado de la parte demandada, formula apelación contra los alcances de la presente resolución por lo que se le concede el plazo de tres días a fin que fundamente su medio impugnatorio y adjunte la tasa judicial respectiva.-----

en este estado siendo la hora avanzada el juzgado suspende la audiencia y señala fecha para su continuación para el día **VEINTISIETE DE MAYO A HORAS TRES DE LA TARDE**. Dándose por notificadas las partes en este acto.-

Con lo que se dio por terminada la Audiencia, firmando los comparecientes en señal de conformidad, después que lo hizo el Señor Juez; de lo que doy fe .----



ANEXO 38

Expediente: 139-2007
Especialista: Rivas Huatay
Escrito:
APELACIÓN DE AUTO

AL DÉCIMO SÉTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA:

PLUSPETROL NORTE S.A., en los seguidos por el señor **Rafael ROJAS RODRÍGUEZ**, sobre nulidad de despido, atentamente decimos:

Que, el 18 de mayo de 2011 se realizó la Audiencia Única, en la cual se declaró infundada nuestra solicitud de archivo del proceso por incumplimiento de mandato judicial.

Al respecto, interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra dicha resolución, a fin de que el Superior la **REVOQUE**, y, reformándola, declare **FUNDADA** nuestra solicitud de archivo del proceso, por los fundamentos que pasamos a exponer.

1. ERRORES DE DERECHO Y DE HECHO DE LA RESOLUCIÓN APELADA.- EL JUZGADO SE EQUIVOCA AL DESESTIMAR NUESTRO PEDIDO DE ARCHIVO DEL PROCESO; PUESTO QUE EL ACTOR INCUMPLIÓ EL MANDATO JUDICIAL.

El Juzgado ha determinado que el actor sí habría cumplido con lo dispuesto en su mandato judicial, pues ha señalado que su demanda de nulidad de despido se sustenta en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sobre el particular, discrepamos con lo resuelto por el Juzgado, pues si se analizan los escritos presentados por el accionante se podrá verificar que en realidad no se ha cumplido con el mandato dispuesto, conforme pasaremos a demostrar.

En efecto, si bien el actor ha citado uno de las causales del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se debe advertir que lo señalado en dicho escrito abiertamente confuso y contradictorio, evidenciando que la referencia a la referida norma no cuenta con sustento alguno. Notará la Sala, que el accionante simplemente hace referencia a una supuesta discriminación, pero no la sustenta en modo alguno. Tal es la ambigüedad en la que incurre el demandante que, en el referido escrito, afirma lo siguiente:

"(...) Si se observa bien, el acto de discriminación se ha producido en virtud de que no es uso y costumbre en el seno de la empresa utilizar una carta de renuncia inhabilitada para proceder a rupturar [sic] el contrato de trabajo (...)" sin especificar cuál es el motivo discriminatorio sobre el cual basa sus graves afirmaciones.

Luego de ello, **el demandante inventa la configuración de un acto discriminatorio por razón de su credo para cumplir simplemente con el requerimiento de su Despacho.**

La forma como se ha planteado el escrito evidencia que el demandante ha hecho referencia a una supuesta discriminación **tan solo para efectos de cumplir con lo ordenado por el Juzgado,** a pesar ello no guarda relación alguna con lo que ha argumentado durante todo el proceso.

Lo cierto es que, lo expuesto en el escrito de fecha 29 de enero de 2010 **evidencia la intención del demandante de burlar al Juzgado, al tratar de inventar una causal de nulidad para poder cumplir con el requerimiento que le fuera efectuado para que proceda su pretensión de nulidad de despido.**

Prueba fehaciente de ello es que, con anterioridad al requerimiento del Juzgado para que el demandante precise en cuál de las causales de despido nulo se sustentaba su pretensión, **el actor jamás hizo referencia o alegó la existencia de un supuesto acto de discriminación por razón de su credo.**

Si bien el Juzgado se ha limitado a verificar si el actor ha hecho mención a alguna causal del artículo 29° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aunque lo afirmado por el actor sea totalmente ilógico e incoherente, consideramos que la Sala sí sabrá apreciar que el actor en un desesperado intento de subsumir sus pretensiones carentes de sustento en una causal de nulidad de despido, **invoca una supuesta discriminación por razón de su credo, lo cual no tiene ningún correlato con los hechos ni con lo expuesto por el propio demandante en el presente proceso.**

Como es evidente, no bastaba con revisar si se consignó alguna causal de nulidad de despido; sino también verificar que con ello no se incurriera en evidentes contradicciones y ambigüedades, que lo único que demuestran es que el mandato judicial ha sido cumplido por cumplir, lo cual no puede ser admitido en ningún tipo de proceso judicial.

Así, lo correcto era que el Juzgado declarara el archivo del proceso por no cumplimiento de mandato, pues en los más de 3 años que tiene este proceso en curso, **el actor en ningún momento había cuestionado una supuesta discriminación por razón de religión en el motivo de su cese**, por lo que resulta sumamente cuestionable que en estas instancias el demandante tendenciosamente se ampare en la referida causal.

Por tales motivos, solicitamos a la Sala sirva **REVOCAR** la resolución apelada y, modificándola, tenga por **NO CUMPLIDO** el mandato judicial por las severas deficiencias incurridas por el demandante al momento de precisar la causal del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral sobre la cual sustenta su demanda de despido nulo; y, en consecuencia ordene el **ARCHIVO DEFINITIVO** de los actuados.

2. FUNDAMENTACIÓN DE AGRAVIOS.-

La resolución impugnada nos causa agravios debido a que nos obliga a seguir un proceso judicial, a pesar que el demandante no ha cumplido con

el mandato del Juzgado, respecto de indicar la causal de despido nulo en la que sustenta su demanda, por lo que, correspondía que se declare el archivo de los actuado.

3. PRETESIÓN IMPUGNATIVA.-

Solicitamos que la Sala **REVOQUE** la resolución materia de análisis, y, reformándola, declare **FUNDADA** nuestra solicitud de archivo del proceso.

POR TANTO:

A usted, señor Juez, solicitamos tener por fundamentado nuestro recurso de apelación y tramitarlo conforme a Ley.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: Que, en lo que respecta a la exhibición de la carta de renuncia ordenada por su Despacho, debemos mencionar que mediante escrito de fecha 13 de diciembre de 2007, nuestra empresa cumplió con presentar al Juzgado la copia legalizada de la carta de renuncia de fecha 20 de febrero de 2007 cursada y firmada por el demandante. En ese sentido, y siendo que con anterioridad nuestra empresa ha presentado el documento requerido, solicitamos tener por cumplida la exhibición ordenada en la Audiencia Única.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: Que, en atención a la exhibición del "Libro de Registro de medidas disciplinarias", debemos señalar que **dicho medio probatorio no solo resulta impertinente** (pues no está relacionada a un hecho controvertido del presente proceso), sino que además, **nos resulta imposible efectuar con dicha exhibición**, pues no contamos con un "Libro de Registro de medidas disciplinarias".

TERCER OTROSÍ DECIMOS: Que, cumplimos con acompañar la tasa judicial por apelación de autos.

Lima, 23 de mayo de 2011


ARMANDO GUTIERREZ GONZALEZ
ABOGADO
REG. C.A.L. 14898



ANEXO 39

17vo JUZGADO LABORAL

EXPEDIENTE : 00139-2007-0-1801-JR-LA-17
MATERIA : IMPUGNACION DE DESPIDO
ESPECIALISTA : RIVAS HUATAY, MARIA CECILIA
DEMANDADO : PLUSPETROL NORTE SA ,
DEMANDANTE : ROJAS RODRIGUEZ, RAFAEL

Resolución Nro. Cuarentidós

Lima, ocho de junio

Del dos mil once,-

Dado cuenta, con el escrito presentado por la parte demandante, estando a lo expuesto, y advirtiéndose de autos la parte demandada fue notificada en el momento de la audiencia única otorgándosele un plazo de 05 días para que cumpla lo ordenado en Audiencia única en el punto 13 de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandante, así como lo ordenado mediante la resolución 38 expedida en el mismo acto; Por lo que estando a lo previsto por el **art. 146** del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al proceso laboral « los plazos previstos son perentorios, y no pueden ser prorrogados por las partes con relación a determinados actos procesales» por lo que siendo esto así: téngase en cuenta la conducta procesal de la parte demandada al momento de resolver; Y no existiendo medio de prueba pendiente de actuación **PONGASE A DISPOSICION** de las parte por el plazo de 05 días a fin que las parte formulen sus alegatos si lo creen conveniente.-

