

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA N° 05515-
2013-0-1-1601-JR-LA04, E-2707, La adecuada protección del trabajador frente
al despido fraudulento por intimidación como vicio de la voluntad

Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el Título de Abogada que
presenta:

Yacila Dios, Ana María del Carmen

REVISOR:

Beyá González, Erick Giancarlo

Lima, 2024

INFORME DE SIMILITUD

Yo **Erick Giancarlo Beyá González**, docente de la Facultad de **DERECHO** de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado:

INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA No 05515-2013-0-1-1601-JR-LA04, E-2707, La adecuada protección del trabajador frente al despido fraudulento por intimidación como vicio de la voluntad.

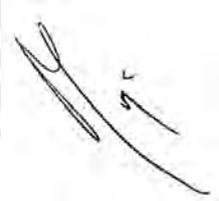
del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as)

Ana María Del Carmen Yacila Dios

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **35%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el **29/01/2024**.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: **Lima, 20 de marzo de 2024**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Beyá González, Erick Giancarlo	
DNI: 71395794	Firma
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9958-6264	

Resumen

Este informe expone el caso de una trabajadora que fue sorprendida consumiendo una gelatina de su empleador HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., por lo cual este pretendió sancionarla mediante el despido disciplinario. Este caso fue elegido por su controversialidad. Inicialmente, parece exagerado pretender despedir a un trabajador por comer una gelatina de su empleador. Sin embargo, un evento como este genera la aparición de diversas preguntas: cuando un empleado comete una falta, ¿no tiene el empleador autoridad para sancionarlo? La respuesta es afirmativa. Por otro lado, ¿apropiarse de un producto del empleador, como esta gelatina, no es acaso una falta? Sí. ¿Entonces, me pueden despedir por comer una gelatina en mi trabajo? Depende.

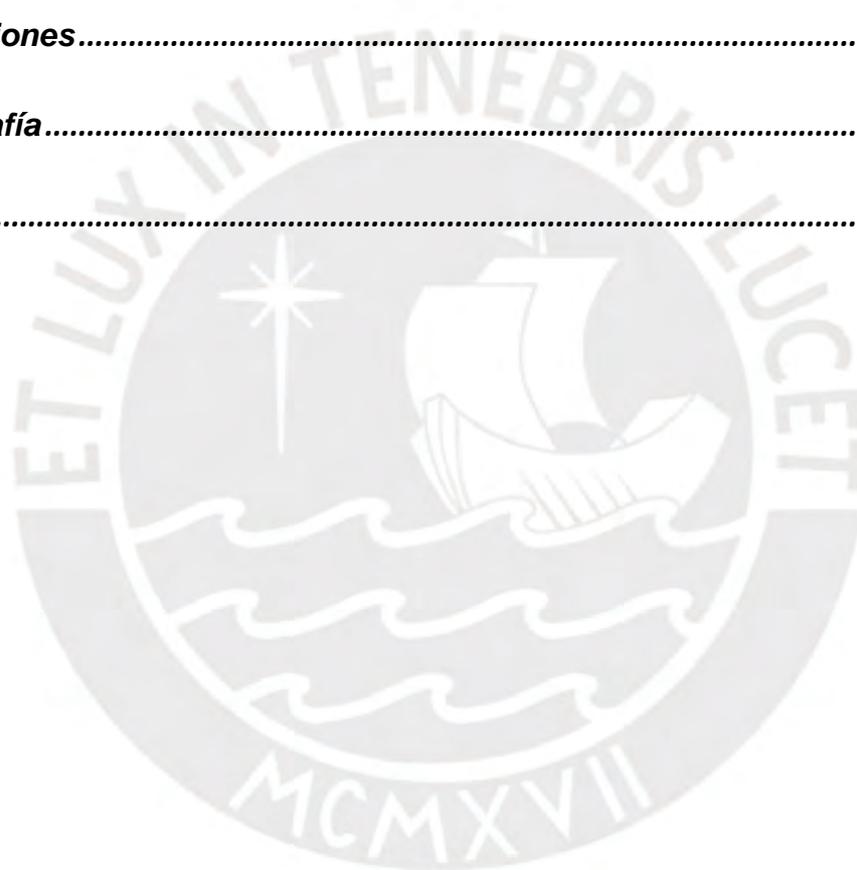
En mi informe examinaré las faltas laborales graves como base legítima para el despido, considerando a la referida institución jurídica como la forma de poner fin a la relación de trabajo basada en la voluntad unilateral del empleador y en una causa justa de despido. Así, cuando un trabajador incurre en una falta laboral hasta el punto de hacer inaceptable la continuación de la relación laboral, se aplica el despido disciplinario.

Además, analizaré la configuración de dos tipos de despidos lesivos de derechos fundamentales: el despido incausado y el despido fraudulento, ambos consagrados por el máximo interprete de la Constitución Política del Perú. Ante el marco de la adecuada protección brindada por los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Perú, examinaré cuál es la adecuada protección frente a estos despidos que afectan el contenido esencial del derecho al trabajo.

Finalmente, analizaré la validez y los efectos legales del despido fraudulento por vicio de la voluntad, puesto que la trabajadora demandó la reposición por haber sido intimidada para renunciar. Ella alegó que su empleador podía poner fin a la relación laboral de esta manera sin tener que aportar una razón válida para ello.

Tabla de contenido

<i>Relación de los hechos sobre los que versa la controversia</i>	3
<i>Identificación de los principales problemas jurídicos</i>	13
Problemas principales	13
Problemas secundarios	13
<i>Análisis y toma de posición fundamentada</i>	14
<i>Conclusiones</i>	41
<i>Bibliografía</i>	42
<i>Anexos</i>	47



Relación de los hechos sobre los que versa la controversia

a) Hechos del caso

- (i) La señora Janeth Luz Espinoza Morachimo (en adelante, “trabajadora”) laboró para HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. (en adelante, TOTTUS), desde el 26 de octubre de 2009. Ocupaba el puesto de responsable lineal del área de platos preparados. Desde septiembre de 2011, pasó a tener un contrato de trabajo a plazo indefinido.
- (ii) El 10 de octubre de 2013, la trabajadora se encontraba en su centro de labores, momento en el que consumió una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS. De acuerdo con la entrevista ofrecida por la trabajadora para la elaboración del presente informe, ella se tropezó mientras transportaba una bandeja con vasos descartables de plásticos, llenos de gelatina de piña, los cuales cayeron al piso y se vació su contenido. Uno de aquellos vasos descartables que contenía gelatina no llegó a quedar totalmente vacío. La trabajadora observó aquello y procedió a ingerir el restante de gelatina de aquel vaso.
- (iii) La señora Maija Ananhi Reaño Ruiz, jefa de Recursos Humanos, observó que la trabajadora había consumido la gelatina deteriorada y procedió a pedirle que se acerque a hablar con los señores William Romero, jefe de Prevención de Pérdida, y José Castro, jefe inmediato de la trabajadora, en el lactario. Dentro de este espacio, ambos jefes le informaron verbalmente a la trabajadora que comer la gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, constituía una falta grave. En ese contexto, le indicaron que tenía dos opciones: podía renunciar o ser despedida; ante ello, la trabajadora renunció.
- (iv) De acuerdo con la declaración realizada por el jefe de Prevención de Pérdidas en la Audiencia Única, la trabajadora recibió un modelo de carta de renuncia, que procedió a copiar manualmente en una hoja que sus jefes también le proporcionaron. La trabajadora hizo una primera copia manual de este modelo; sin embargo, se equivocó, por lo que sus jefes le alcanzaron una nueva hoja para que realice una nueva redacción. La trabajadora entregó la carta de renuncia sin recibir un cargo de recepción por parte de TOTTUS.

b) Acta de verificación y constatación policial

Con fecha 14 de octubre de 2013, la trabajadora y un agente policial acudieron al centro de labores para constatar que ese día no se le permitió acceder al mismo. En dicha ocasión fueron recibidos por la jefa de Recursos Humanos, la señora Maija Ananhi Reaño Ruiz, quien indicó que a la trabajadora no se le permitió el ingreso porque ya no trabajaba ahí. Asimismo, se le preguntó a la señora Reaño si la renuncia se relacionaba con el hecho de que la trabajadora había consumido una gelatina, a lo cual contestó que ello se encontraba en investigación. Todo quedó registrado en el acta de verificación y constatación policial.

c) Carta notarial de TOTTUS

Mediante documento notificado a la trabajadora con fecha 16 de octubre de 2013, TOTTUS informó a la trabajadora que había aceptado su renuncia presentada el 10 de octubre del mismo año. Asimismo, se le notificó que quedaba excluida del requisito de notificación con 30 días de previo aviso, conforme con lo previsto en artículo 18 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR (en adelante, LPCL), por lo cual su renuncia surtió efectos desde el día de su recepción, es decir, desde el 10 de octubre de 2013.

d) Acta de verificación de despido

Con fecha 16 de octubre de 2013, la trabajadora se acercó al centro de labores con un inspector de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, con la finalidad de realizar un acta de verificación de despido.

En dicha acta, se verificó que la denunciante trabajadora fue cesada el día 10 de octubre del 2013, sin que exista una causa justa de despido. Asimismo, se señaló que TOTTUS no dio oportunidad a la trabajadora para que esta ejerza su derecho de defensa.

e) Demanda laboral

Mediante documento de fecha 19 de octubre de 2013, y sobre la base de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante, NLPT), la trabajadora interpuso una demanda laboral por despido incausado ante el Cuarto Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (en adelante, CSJLL). La pretensión de la trabajadora fue la reposición en el cargo que venía desempeñando

como responsable de lineal en el área de platos preparados, bajo los siguientes argumentos:

- (i) La trabajadora señaló que, si bien la relación laboral terminó con la suscripción de su carta de renuncia, TOTTUS vició su voluntad en dicho acto al crear un escenario fraudulento en el que se se moldearía la apariencia de una renuncia voluntaria. Sobre ello, en el punto 4 de los hechos de la demanda, la trabajadora indicó que sus jefes le informaron que “si no renunciaba voluntariamente, iba a ser manchada por la empresa, lo cual resultaría peor, y que ya nada podía hacer, porque HIPERMERCADOS TOTTUS S.A., ya había tomado la decisión y resultaba inapelable”.
- (ii) Como prueba de su negativa a renunciar, la trabajadora indicó que su menor hijo nació con una fístula en el ano, por lo cual necesitaba una serie de operaciones. Por ello, era indispensable que la trabajadora mantuviera su seguro de salud. En la entrevista brindada por la trabajadora para la elaboración del presente informe, ella indicó que su menor hijo “estaba en tratamiento, necesitaba una segunda operación y ya casi para hacerle su segunda operación, me pasa todo esto, me quitan el seguro, todo”. La trabajadora presentó una copia del formato de información de alta hospitalaria, emitido por EsSalud, como anexo 1-L de la demanda. En dicho documento, se puede observar que su menor hijo, con 19 días de nacido, fue intervenido quirúrgicamente el día 7 de julio de 2011.
- (iii) Finalmente, la trabajadora cuestionó la proporcionalidad del despido, pues “no podía entender cómo podía constituir una falta grave el haber consumido una porción de gelatina deteriorada”, como se observa del punto 3 de los hechos de la demanda. Sobre esto, en la entrevista brindada por la trabajadora, mencionó que “es algo injusto que me despidan por una gelatina de 0.50 céntimos, porque ese era el valor de la gelatina”.

f) Auto admisorio

Mediante la resolución N° 1, de fecha 2 de diciembre de 2013, la jueza del Cuarto Juzgado Laboral de la CSJLL resolvió admitir a trámite la demanda, en la vía del proceso abreviado laboral, bajo los alcances de la NLPT. Además, se corrió traslado de la demanda a TOTTUS, para que la conteste en el plazo de 10 días. Asimismo, se citó a las partes a la realización de la audiencia única, con fecha 20 de agosto de 2014.

g) Contestación de demanda

Con fecha 19 de agosto de 2014, TOTTUS presentó su escrito de contestación de demanda, ante el Cuarto Juzgado Laboral de la CSJLL. Contradijo la demanda en todos sus extremos, bajo los siguientes argumentos:

- (i) TOTTUS no vició la voluntad de la trabajadora para que esta renuncie, lo que sucedió fue que, frente a la falta grave que había cometido la trabajadora, se le ofrecieron dos opciones: renunciar voluntariamente o enfrentar un procedimiento de despido por falta grave. Ante ello, la trabajadora, por cuenta propia, decidió renunciar.

- (i) La amenaza de despido por cometer una falta grave no puede considerarse un vicio de la voluntad, pues el despido es la consecuencia lógica a un hecho pasible de sanción, como lo es cometer una falta grave. En ese sentido, TOTTUS ejerció válidamente su poder de sanción informándole a la trabajadora que podía ser despedida por haber cometido una falta grave. Así, el ejercicio regular de un derecho no constituye amenaza, como señala el artículo 217 del Código Civil (en adelante, CC).

h) Acta de Audiencia Única

En audiencia única, llevada a cabo el 20 de agosto de 2014, dentro del proceso abreviado laboral, bajo los alcances de la NLPT, las partes no arribaron a acuerdo conciliatorio alguno. TOTTUS fue declarado en rebeldía, pues contestó extemporaneamente la demanda, por lo que la contestación de demanda se tuvo como no presentada.

Sin embargo, TOTTUS asistió a la audiencia única y se incorporó al proceso en el estado en el que este se encontraba, siguiendo el artículo 43 de la NLPT. La señora jueza admitió las pruebas presentadas en la contestación de demanda y reservó el fallo de la sentencia.

i) Sentencia de juzgamiento:

Mediante resolución N° 06, de fecha 25 de agosto de 2014, la jueza del Cuarto Juzgado Laboral de la CSJLL declaró fundada la demanda, con costas y costos del proceso en el importe de S/. 4000. Pese a que en la demanda la trabajadora alegó haber sido víctima de un despido incausado, se ordenó la reposición de la trabajadora por haber sido víctima de un despido fraudulento, por vicio de la voluntad, bajo los siguiente argumentos:

- (i) De acuerdo con el principio *iura novit curia*, previsto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil, “el juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente”. Por ello, el juzgado determinó que la demanda debía basarse en un despido fraudulento y no incausado, como solicitó la trabajadora, pues esta alegó haber sido intimidada para renunciar, lo que vició su voluntad en dicho acto. Ello encaja en la conceptualización sobre el despido fraudulento hecha por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en el fundamento 15 de la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC. Ante ello, el juzgado señaló que el remedio apropiado es la reposición.
- (ii) TOTTUS condicionó la renuncia de la trabajadora a cambio de no iniciar un procedimiento de despido. De esta manera, vició la voluntad de la trabajadora, mediante la intimidación, para así lograr finalizar la relación laboral a través de una aparente renuncia voluntaria, lo cual acarrea la anulabilidad del acto jurídico de la renuncia, de acuerdo a los artículos 163 y 221 del CC.
- (iii) TOTTUS no debió proponer la renuncia voluntaria de la trabajadora. Por el contrario, debió garantizarle el ejercicio a su derecho de defensa, iniciando previamente el procedimiento de despido disciplinario, de acuerdo al artículo 31 de la LPCL.

j) Apelación de la trabajadora

Mediante documento de fecha 27 de agosto de 2014, la trabajadora presentó un recurso de apelación ante el Cuarto Juzgado Laboral CSJLL y solicitó que la sentencia de juzgamiento sea revocada en el extremo que reguló los honorarios profesionales como costos procesales, por un monto de S/. 4000. Reformando la sentencia, solicitó que se ordene fijar los honorarios profesionales por S/. 7000, bajo los siguientes argumentos:

- (i) De acuerdo con los puntos 2 y 4 de los fundamentos de hecho del escrito de apelación, existe falta de motivación y de violación del principio de congruencia procesal. Sobre lo primero, carecen razones objetivas que condujeran a regular el pedido de honorarios profesionales, establecido en el artículo 16 de la NLPT, como costos procesales, señalados en el artículo 411 del Código Procesal Civil. Sobre lo segundo, faltan razones para la estipulación del monto de S/. 4000.00.
- (ii) No se han considerado las incidencias acontecidas en el proceso, según lo señalado por el TC en la sentencia recaída en el expediente N° 00052-2010-PA,

cuando se regulen los honorarios profesioanles, se debe tomar en cuenta lo siguiente: (a) tiempo y participación del abogado en el proceso; (b) el éxito obtenido y la trascendencia del caso; (c) la novedad y dificultad de la cuestión debatida; (d) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos y constantes.

Sobre el punto (c), la existencia de una carta de renuncia suscrita por la trabajadora hizo especialmente difícil probar la existencia de un despido. Asimismo, se manifestó que, si bien existió un despido fraudulento y no incausado, este último también se habría configurado, pues la finalización del vínculo laboral ocurrió sin causa, bajo intimidación de TOTTUS hacia la trabajadora.

k) Apelación de TOTTUS

Mediante documento de fecha 1 de septiembre de 2014, TOTTUS ingresó un recurso de apelación en el Cuarto Juzgado Laboral de la CSJLL y solicitó que la sentencia de juzgamiento sea revocada y, consecuentemente, se declare infundada la demanda, bajo los siguientes argumentos:

- (i) La carta de renuncia es válida, toda vez que la trabajadora no fue obligada a renunciar, puesto que ella conocía la sanción que debía enfrentar por la falta que había cometido. En ese contexto, ella prefirió renunciar voluntariamente.
- (ii) El juzgado de primera instancia dejó entrever que la renuncia voluntaria debe ser una renuncia que no tenga un motivo. Sin embargo, ello no suele ser así, pues los trabajadores renuncian por diversas razones, sin precisar un sustento para ello; esto es una expresión del derecho a la libertad de trabajo.
- (iii) No hubo intimidación ni amenaza, pues TOTTUS ejerció válidamente su poder de sanción al explicarle a la trabajadora que podía ser despedida a causa de cometer falta grave. Esto, en ningún supuesto, constituyó una amenaza. Así, el ejercicio regular de un derecho no constituye amenaza, como señala el artículo 217 del CC.
- (iv) No existen pruebas del vicio de voluntad. Por esta razón, afirmar que la trabajadora fue amenazada y, en consecuencia, obligada a renunciar implica motivación aparente por parte del juzgado, lo cual generaría la nulidad de la sentencia de primera instancia.

l) Primera Sentencia de Vista

Mediante resolución N° 11, de fecha 10 de abril de 2015, los magistrados de la Primera Sala Especializada Laboral de la CSJLL declararon fundado el recurso de apelación de TOTTUS, por lo tanto, infundada la demanda, bajo los siguiente argumentos:

- (i) No se ha acreditado con ningún medio de prueba que la renuncia se haya dado bajo una amenaza. En todo caso, si la trabajadora consideraba que la falta no era grave y, por ende, no ameritaba el despido, debió optar por iniciar el procedimiento disciplinario, mas no suscribir una carta de renuncia.
- (ii) La trabajadora decidió renunciar debido a que fue consciente de la falta grave cometida. Comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, es una falta grave, según lo testificado por el jefe de Prevención de Pérdidas en la audiencia única. Por ese motivo, no hay abuso de autoridad al haberle informado a la trabajadora que podía ser despedida. En cambio, TOTTUS ejerció regularmente su poder de sanción, lo cual no implica vicio de la voluntad, de acuerdo con el artículo 217 del CC.
- (iii) No corresponde discutir la proporcionalidad de la sanción ni la causa justa de despido, tampoco si el empleador cumplió o no con el correcto proceso de despido, pues se está analizando un despido fraudulento por vicio de la voluntad. Por lo tanto, es suficiente verificar que las pruebas presentadas por la trabajadora no acreditan dicho vicio.

m) Recurso de casación

Mediante escrito de fecha 4 de mayo de 2015 y ante la Primera Sala Laboral de la CSJLL, la trabajadora presentó un recurso de casación y solicitó que este sea admitido y declarado procedente con la finalidad de que la instancia suprema se pronuncie sobre la declaración de revocación de la sentencia de juzgamiento, sobre la base de lo siguiente:

- (i) Infracción normativa del artículo 197 del Código Procesal Civil, al no haber valorado los medios probatorios existentes en el expediente principal de manera conjunta: la trabajadora señaló que, ni en la demanda ni en la audiencia única, ella ha reconocido haber tenido conocimiento de que consumir una gelatina deteriorada constituía una falta grave.

Por el contrario, en el punto 3 de los fundamentos de hecho del recurso de casación, la trabajadora afirma lo siguiente: “me intimidaron, mintiéndome, al

señalarme que el haber consumido una gelatina deteriorada en horas de trabajo estaba tipificada como falta grave”. La amenazaron con despedirla en caso de que no renunciara.

n) Primera casación

Mediante Casación Laboral N° 7581-2015 La Libertad, de fecha 31 de marzo de 2017, los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvieron declarar fundado el recurso de casación, por lo que ordenaron se declare nula la sentencia de vista. Se mandó a emitir un nuevo pronunciamiento por la afectación al debido proceso, artículo 139 de la Constitución, y la falta de valoración conjunta de las pruebas, artículo 197 del Código Procesal Civil, sobre la base de lo siguiente:

- (i) La sentencia de vista carece de un análisis valedero sobre la proporcionalidad y razonabilidad de los hechos que han dado origen a la extinción del vínculo laboral, lo que determinó la afectación al derecho al debido proceso.
- (ii) Del análisis de los medios probatorios, como el acta de constatación policial, se observa que, el lunes 14 de octubre de 2013, la demandante fue impedida de ingresar a trabajar, pese a que la aceptación de su carta de renuncia se notificó el miércoles 16 de octubre de 2013, lo cual no ha sido valorado por la Sala.

o) Segunda sentencia de vista

En una nueva sentencia de vista, mediante resolución N° 14, de fecha 01 de junio de 2016, la Primera Sala Especializada Laboral de la CSJLL declaró fundado el recurso de apelación, por lo tanto, infundada la demanda, bajo los siguientes argumentos:

- (i) No hay pruebas que acrediten la intimidación ejercida sobre la trabajadora para viciar su voluntad al momento de renunciar. El hecho de que se le hayan dado 2 opciones a la trabajadora, renunciar o iniciar el proceso disciplinario de despido, no constituye intimidación, sino el ejercicio regular del poder de sanción de TOTTUS.
- (ii) La contradicción de la jefa de Recursos Humanos, al mencionar en la constatación policial, primero, que la trabajadora había renunciado y, luego, que la falta grave de la trabajadora estaba en investigación, no evidencia elementos intimidatorios por parte de TOTTUS.

- (iii) La carta de fecha 15 de octubre de 2013, cursada por la trabajadora a TOTTUS, en la que se menciona que “por temor a salir por falta grave de la empresa y no encontrar trabajo, accedí a firmar mi carta de renuncia”, evidencia que la trabajadora tenía conocimiento de haber cometido una falta grave, lo cual la llevó a elegir la renuncia sobre el despido. TOTTUS tenía todo el derecho de sancionar a la trabajadora por la falta cometida o darle la opción de renunciar. La decisión quedaba en el lado de la trabajadora.
- (iv) El hecho de que la carta de renuncia se haya entregado el 10 de octubre y recién se haya respondido el 16 de octubre, no evidencia que la renuncia sucedió bajo violencia e intimidación. Precisamente, el artículo 18 de la LPCL precisa que la solicitud de exoneración del preaviso de 30 días se entiende por aceptada, si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. Es de verse que en la carta de renuncia la demandante menciona: “informo y solicito que mi último día de trabajo será el 10 de octubre de 2013”, solicitud que se entendió aceptada, al no haber sido rechazada, de acuerdo con los términos del artículo 18 de la LPCL.
- (v) El acta de constatación policial sobre el supuesto despido no amerita mayor análisis, porque la trabajadora no está demandando un despido arbitrario, sino un despido fraudulento por haber sufrido una supuesta amenaza que la obligó a renunciar, lo que viciaba su voluntad para dicho acto.
- (vi) La trabajadora tuvo la oportunidad de elegir entre ser despedida o renunciar. Sin embargo, eligió renunciar, cuando debió optar por ser despedida y solicitar tutela jurisdiccional efectiva, sobre todo si consideraba que comer una gelatina, propiedad de la empresa, en horario de trabajo, no era una falta grave.
- (vii) Los medios probatorios llevan a pensar que la trabajadora era consciente de lo que estaba haciendo cuando escribió y firmó su carta de renuncia. No hay pruebas ni indicios de que los señores Romero y Castro la hayan encerrado o llevado a un lugar lejano u oscuro para intimidarla. Además, los señores José Castro, jefe inmediato de la trabajadora y William Romero, jefe de Prevención de Pérdidas, dejaron un momento sola a la trabajadora para que copiara manualmente la carta de renuncia, con lo cual la trabajadora tuvo tiempo para reflexionar sobre lo que estaba escribiendo. Sumado a ello, la trabajadora se equivocó escribiendo su carta de renuncia, por lo que se le alcanzó una segunda hoja en blanco para redactar una nueva carta. Es decir, la trabajadora redactó dos veces la carta en mención, lo que indica que su nivel de consciencia sobre los hechos.

- (viii) No estamos existe despido desproporcionado de carácter inconstitucional, pues la trabajadora no ha manifestado la irrazonabilidad del despido. Por el contrario, lo que denuncia es que TOTTUS vició su voluntad al momento de renunciar.

p) Segundo recurso de casación

Mediante documento de fecha 14 de junio de 2016, la trabajadora presentó un recurso de casación en contra de la sentencia de vista, con la finalidad de que se revoque dicha sentencia y se confirme la sentencia de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

- (i) Infracción normativa del artículo 139, incisos 3 y 5 de la Constitución, se inobservó el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, al no haber valorado la declaración del apoderado y abogado de TOTTUS, la declaración del testigo de TOTTUS y la copia del memorando de fecha septiembre de 2011, lo que vulneró el derecho a la debida motivación y se configuró una motivación insuficiente.

En la audiencia única, en un primer momento, el abogado y representante de TOTTUS señaló que se le dieron dos opciones a la trabajadora, renunciar o enfrentar un procedimiento disciplinario por falta grave; ante ello, se indica que la trabajadora prefirió renunciar. Posteriormente, la misma persona precisó que la trabajadora se equivocó al redactar la primera carta de renuncia, por lo cual “se le hizo redactar por segunda vez”. Esto último demostraría el vicio en la voluntad, pues se le “hizo” redactar una segunda carta de renuncia a la trabajadora.

Por otro lado, el testigo de TOTTUS, William Romero, jefe de Prevención de Pérdidas, declaró que la renuncia fue iniciativa de la trabajadora, lo cual se contradice con lo mencionado por el abogado de TOTTUS. Finalmente, se omitió valorar el memorando de septiembre de 2011, en el que se le informó a la trabajadora que pasaría a ser estable en TOTTUS, por su buen desempeño dentro de la empresa.

- (ii) Infracción normativa del artículo 197 del Código Procesal Civil, el no haber evaluado todos los medios probatorios conjuntamente, ha llevado a tener la apreciación indebida de estos.
- (iii) Infracción normativa del numeral 23.5 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al no haber tomado por cierto que la voluntad de la trabajadora estuvo

viciada, se concluyó la inexistencia del despido fraudulento, sino una renuncia voluntaria.

Existen pruebas que generan indicios que permiten presumir la existencia del hecho lesivo, como el acta de verificación de despido arbitrario, en el que se concluye que la renuncia de la trabajadora no fue un acto voluntario.

q) **Segunda casación:**

Mediante casación N° 12359-2016 La Libertad, de fecha 15 de marzo de 2018, los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvieron lo siguiente:

- (i) Con 4 votos en contra, se resolvió clarar **infundado el recurso de casación** interpuesto por la trabajadora, debido a que las pruebas y los hechos detallados por la trabajadora sí han sido valorados. Lo que en realidad se pretendía era un reexamen de las pruebas presentadas, lo cual no es factible en sede casatoria.
- (ii) Con 2 votos a favor, se resolvió declarar **fundado el recurso de casación** y, por consiguiente, **nula la sentencia de segunda instancia**, pues se ha afectado el debido proceso, en tanto se ha cambiado el petitorio de la demandada de un despido incausado a un despido fraudulento.

Identificación de los principales problemas jurídicos

Problemas principales

1. ¿Comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, es una falta laboral grave proporcional al despido?
2. ¿La relación laboral terminó debido a una renuncia que adolecía de un vicio de la voluntad por intimidación, lo que configuró un despido fraudulento y, por lo tanto, nulo y pasible de ser reparado mediante la reposición?

Problemas secundarios

- 1.1 ¿Qué es una falta laboral grave?
- 1.2 ¿Comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo, es una falta laboral?

- 1.3 ¿Es proporcional el despido por comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo?
- 2.1 ¿En qué consiste el despido disciplinario como facultad de sanción del empleador dentro de la relación laboral?
- 2.2 ¿Qué tipos de despidos existen en el sistema legal y jurisprudencial peruano?
- 2.3 ¿Qué tipo de despido ocurrió en el presente caso?
- 2.4 ¿Cómo se configura la intimidación como vicio de la voluntad en el ordenamiento legal peruano?
- 2.5 ¿Está afectado de nulidad el despido fraudulento causado por la renuncia obtenida mediante la intimidación?
- 2.6 ¿Cuál es la reparación adecuada frente al despido fraudulento?
- 2.7 ¿En el presente caso, TOTTUS vició la voluntad de la trabajadora mediante la intimidación al momento de suscribir la carta de renuncia?
- 2.8 ¿En el presente caso, TOTTUS amenazó con ejercer de manera regular su facultad de sanción, a través del despido, de acuerdo con los alcances del artículo 217 del CC?
- 2.9 ¿En el presente caso TOTTUS actuó bajo un “ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales al momento de finalizar la relación laboral”, de acuerdo con el encuadre que ofrece el TC respecto al despido fraudulento en la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC?

Análisis y toma de posición fundamentada

Preguntas secundarias

- 1.1 ¿Qué es una falta laboral grave?

Las faltas laborales son las “acciones u omisiones del trabajador, que constituyen un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo” (Espinoza, 2017, p. 1). En ese marco, el artículo 25 de la LPCL señala que la falta laboral es “la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato”. Las faltas laborales están estrechamente ligadas a la facultad de sanción del empleador, que está regulada bajo el artículo 9 de la LPCL. Así, el empleador puede castigar las faltas en las que incurra el trabajador.

Sin embargo, al poder clasificar las faltas laborales según su gravedad, cuando se establece la sanción correspondiente, el empleador debe hacer un ejercicio gradual de la facultad sancionadora; es decir, debe valorar el hecho concreto, las circunstancias del

hecho, el daño generado, los antecedentes del trabajador, la reiterancia de la comisión del hecho y el puesto del trabajador implicado, para así determinar razonablemente la sanción a aplicar (Espinoza, 2017, p. 7). Ello se encuentra recogido en el artículo 9 de la LPCL, cuando menciona que empleador “tiene facultades para (...) sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”.

Asimismo, como se ha mencionado, las faltas laborales se clasifican según su gravedad. Las faltas denominadas como graves se encuentran tipificadas en el artículo 25 de la LPCL. El artículo 24 de la LPCL establece a la falta grave como causa justa de despido. En tal sentido, frente a una falta grave, se abre la posibilidad de que el trabajador sea sancionado con el despido, previo procedimiento disciplinario sancionador de preaviso de despido, de acuerdo con los alcances del artículo 31 de la LPCL.

Entonces, podemos concluir que la falta laboral, en general, es aquella conducta del trabajador, basada en una acción u omisión, que trasgrede las obligaciones laborales de este. Por ello, las faltas laborales pueden ser castigadas por el empleador, sobre la base de su potestad sancionadora, siempre siguiendo un criterio de razonabilidad.

Por otro lado, la falta grave es una falta laboral que, por su especial trasgresión a las obligaciones del trabajador, hace irrazonable la continuación de la relación laboral, lo que la convierte en una causa justa de despido. Así, según Mario Pasco Cosmópolis, la falta grave es “el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave (...) que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término” (1985, p. 1).

En el marco internacional, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) precisa que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta (1982). Además, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por el Estado peruano en el año 1995, mediante la Resolución Legislativa N.º 26448, especifica que “en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional” (1988).

Así, el Convenio 158 de la OIT y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales refieren la invocación de una causa justa para finalizar de manera legítima la relación laboral.

Ciertamente, la OIT ha señalado que las causas justas de despido pueden estar relacionadas a la capacidad o la conducta del trabajador (2009, p.2). Tomando ello en cuenta y en esa misma línea, el artículo 22 de la LPCL señala que para el despido es indispensable la existencia de una causa justa que se base en la capacidad o conducta del trabajador.

De acuerdo con el artículo 24 de la LPCL, dentro de las causas justas de despido relacionadas a la conducta del trabajador está la falta grave. A su vez, la tipología de esta falta grave se subdivide en nueve supuestos, señalados en el artículo 25 de la misma norma legal. Sin embargo, el encabezado del artículo 25 de la LPCL señala que no basta haber cometido alguna de las faltas enlistadas en dicho artículo, sino que además la falta, para ser considerada grave, debe constituir una infracción a los deberes esenciales del contrato, de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

De esta manera, el encabezado del artículo 25 de la LPCL tiene como finalidad “aportar ciertos elementos o connotaciones que permitan a los operadores de la norma encuadrar correctamente su apreciación de los hechos o conductas tipificadas como infracción sancionable” (Blancas, 2013, p. 207). Así, la violación de los deberes esenciales del contrato de trabajo de tal magnitud que torna irrazonable la subsistencia de la relación laboral forma un criterio determinante para tipificar una falta como grave. En ese sentido, la redacción del artículo 25 de la LPCL “posibilita no calificar como falta grave aquellas infracciones [listadas en el artículo 25 de la LPCL] que no afecten de manera irreversible la continuidad de la relación laboral” (Blancas, 2013, 238).

Se puede concluir que, dentro del ordenamiento legal peruano, la falta grave es aquella causa justa de despido basada en una conducta del trabajador. Esta provoca el quebrantamiento de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, lo que causa tal gravedad o de tal magnitud o de tal índole, que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Por el contrario, una falta leve o menor es aquella conducta del trabajador que provoca el quebrantamiento de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, pero que no hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral, por no tener mayor trascendencia o, por lo menos, por poder sancionarse de una manera menos drástica en comparación al despido (García, 2013, p. 41-42). Así, “las faltas menores son sancionables, dentro de la órbita de las facultades disciplinarias del empleador, con

amonestación verbal o escrita o con suspensión sin goce de haber por uno o más días” (Pasco, 1985, p. 2).

1.2 ¿Comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo, es una falta laboral?

Sí. Como hemos determinado, la falta laboral es aquella conducta del trabajador, basada en un acto u omisión mediante la cual el trabajador trasgrede sus obligaciones laborales. Siguiendo el principio de tipicidad, dicha conducta debe estar previamente determinada, pues así se ofrece una garantía al trabajador frente a la utilización por el empleador de criterios latos o subjetivos en la determinación de las faltas (Blancas, 2013, p. 189).

Si la falta es leve o menor, la infracción de las obligaciones de trabajo no tiene mayor trascendencia en la relación laboral, lo que permite la continuación de la relación laboral. Si la falta es grave, de acuerdo con el artículo 25 de la LPCL, se trasgreden las obligaciones de trabajo en tal magnitud que se hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, lo que faculta al empleador a iniciar un procedimiento disciplinario sancionador de preaviso de despido.

En el presente caso, TOTTUS no llegó a determinar la falta por cual podría haber despedido a la trabajadora, pues nunca le cursó una carta de preaviso de despido. No obstante, en el tercer párrafo de la página 7 de la contestación de demanda, TOTTUS menciona que la trabajadora consumió productos de su propiedad, lo cual le daba el derecho de despedirla. Al tomar esto en cuenta, considero que la trabajadora se apropió sin autorización de una gelatina deteriorada, que era propiedad TOTTUS, lo cual encaja en la falta detallada en el inciso c) del artículo 25 de la LPCL, sobre la apropiación indebida de los bienes del empleador.

Asimismo, considero que la trabajadora incumplió con su deber de honradez en el trabajo al apropiarse de un bien deteriorado de TOTTUS, pues, pese a que era un bien deteriorado, aun así era “propiedad de la empresa y el derecho que pueda tener el trabajador a usarlos, administrarlos o, incluso, a disponer de ellos, está íntima e indisolublemente vinculado con sus obligaciones como trabajador. (...) [pues] constituye falta contra la honradez” (Blancas, 2013, p. 234). Tanto el TC como la Corte Suprema, han determinado que para la configuración de la falta tipificada en el literal c) del artículo 25 de la LPCL, sobre apropiación consumada o frustrada de bienes del empleador, se necesita que la parte trabajadora se haya apropiado indebidamente del bien, en otras palabras, sin la autorización del empleador, con prescindencia del valor del bien.

Así, en la sentencia recaída en el expediente N° 02426-2009-PA/TC, caso en cual el trabajador tomó 30 soles de la caja del empleador, dinero que posteriormente fue repuesto; se determinó que, pese al pequeño monto, el trabajador había cometido una falta grave, pues se apropió de dicho dinero sin la autorización de su empleador, hecho que hizo insostenible la relación laboral, si se considera la confianza depositada en el trabajador, quien ocupaba un puesto en la caja de una entidad financiera, como lo es la Cooperativa de Ahorro y Crédito León XIII de Trujillo. La misma línea siguió el TC en la sentencia recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC, caso en el cual la parte trabajadora no presentó los certificados de incapacidad temporal para el trabajo (CITT), lo que imposibilitó que el empleador pida a EsSalud el reembolso de los subsidios ya pagados a la trabajadora. En dicho caso, el TC determinó que no hubo apropiación indebida de los subsidios en cuestión, pues el empleador autorizó por conducto regular la entrega de dicho dinero, lo que no se relaciona directamente con que no haya podido solicitar el reembolso por parte de EsSalud.

Además, en la Casación N° 12198-2018 La Libertad, caso en el cual se despidió por apropiación indebida al trabajador que había recibido por parte de su empleador unas botas de trabajo, con punta de acero, las cuales habían sido posteriormente proporcionadas a su hijo, quien estudiaba en SENATI. La Corte Suprema determinó que no hubo apropiación indebida de las mencionadas botas, pues el empleador otorgó por conducto regular dicho producto. En todo caso, señala la Corte Suprema, pudo existir utilización indebida del bien, pues las botas se habían entregado con el objeto de ser usadas por el trabajador para sus labores y no por terceros. Sin embargo, incluso en dicho caso, de acuerdo con la Corte Suprema, “no existe razonabilidad y proporcionalidad de la conducta incurrida [por el trabajador] para una sanción tan grave como el despido”.

En ese sentido, la gelatina, pese a estar deteriorada, no estaba destinada al consumo de la trabajadora, y seguía siendo propiedad de TOTTUS. Entonces, podemos concluir que el hecho de comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo constituyó una falta laboral, en tanto se consumó la apropiación indebida de un bien de TOTTUS, es decir, sin la autorización de esta. Ello trasgredió el deber de honradez en la relación laboral. Esta falta laboral se encuentra tipificada en el artículo 25 de la LPCL, en el literal c).

1.3 ¿Es proporcional el despido por comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo?

No. El artículo 25 de LPCL enlista las faltas graves por las cuales el trabajador puede ser despedido. No obstante,

la existencia de una lista de faltas graves no excluye por consiguiente (...) la necesidad de que el empleador formule un juicio de proporción respecto de los hechos [enlistados en el artículo 25 de la LPCL] que, de adquirir determinada magnitud o trascendencia, pueden configurar una falta grave. (Blancas, 2013, p. 298)

De hecho, el artículo 9 de la LPCL precisa que el empleador puede sancionar las faltas dentro de los límites de la razonabilidad, y “por razonabilidad debemos entender que toda sanción del empleador debe guardar estricta proporcionalidad con la falta cometida” (García, 2013, p. 49). Ello es así debido a que, como menciona Pasco Cosmópolis, “la ruptura del vínculo laboral es la sanción capital, por lo que se reserva para la infracción más grave” (1985, p. 18). En esa línea, tanto el TC como la Corte Suprema han señalado que el despido debe ser proporcional a la falta cometida.

Por un lado, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 7394-2015 Arequipa, señaló que en aras de determinar si el despido es razonable y proporcional a la falta, se deben ponderar circunstancias como la antigüedad del trabajador, las sanciones o advertencias previas que este haya recibido, la reiteración del incumplimiento, etc. Asimismo, la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 17160-2017 Tacna, precisó que “la determinación de la gravedad de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma legal antes citada, la comprobación de la misma debe ser objetiva y la sanción a imponerse será razonable y proporcional”.

Por otro lado, TC en la sentencia recaída en el expediente N° 00606-2010-PA, ha precisado que se sigue el principio de proporcionalidad en el despido por falta grave cuando no es la primera vez que se comete la falta o cuando ya se ha sido objeto de sanciones previas, sin que se observe un cambio en el trabajador. Así, en el segundo párrafo del fundamento 6 de la mencionada sentencia, el TC precisa lo siguiente:

En buena cuenta, sus antecedentes disciplinarios dan cuenta de que (...), en vez de enmendar y corregir su mala conducta laboral, la mantuvo, incumpliendo de este modo el deber de la buena fe laboral inherente a toda relación de trabajo.

Del mismo modo, doctrinariamente se ha precisado que debe juzgarse la gravedad del hecho que constituyó la falta que hace irrazonable la continuación de la relación laboral en función del contexto, al cargo desempeñado por el trabajador, antecedentes laborales, etc., en la medida de que una falta que puede considerarse grave en un ámbito, podría no serlo en otro (Vásquez, 1989, p. 456). Por ejemplo, la paralización

intempestiva de labores causada por dormir durante 15 minutos dentro del horario de trabajo no significa lo mismo para un abogado dentro de una oficina que para un operario de maquinaria pesada, quien, al quedarse dormido 15 minutos, mientras opera la maquinaria, pone inmediatamente en peligro su vida y la vida de las personas que le rodean.

Hasta este punto, puede observarse que, a nivel normativo, la LPCL establece la aplicación de un criterio de proporcionalidad en el despido, pues el encabezado de su artículo 25 menciona que la falta grave que justifica el despido debe hacer irrazonable la subsistencia de la relación laboral, línea con la que concuerda la doctrina, en tanto existe “la necesidad de que el empleador formule un juicio de proporción respecto de los hechos que, de adquirir determinada magnitud o trascendencia, pueden configurar una falta grave” (Blancas, 2013, p. 298). Del mismo modo, como se ha visto, a nivel jurisprudencial se han desarrollado criterios para evaluar la proporcionalidad de la aplicación del despido, como la antigüedad del trabajador, cargo del trabajador, antecedentes disciplinarios y reiterancia de la falta. Por todo lo mencionado, considero pertinente analizar la magnitud o trascendencia de la falta, observando la antigüedad de la trabajadora, su cargo, antecedentes disciplinarios y reiterancia de la falta, con la finalidad de determinar si en el caso concreto era proporcional la aplicación de un despido disciplinario.

La magnitud o trascendencia de la falta está “asociada al impacto que la falta puede acarrear” (García, 2013, p. 50), de tal manera que, si la falta trasciende “la lesión que experimenta la relación de trabajo [es] (...) suficiente por sí mismo para afectar[la] de modo sustancial e irreversible” (Blancas, 2013, p. 195). Asimismo, las consecuencias de la falta nos indican “las secuelas que la falta pueda haber acarreado: de carácter económico, de imagen, etc.” (García, 2013, p. 50). Ello se vincula con el encabezado del artículo 25 de la LPCL, cuando menciona que la falta cometida será grave y, por ende, justificará el despido si afecta la relación laboral de tal manera que hace irrazonable su continuación, en otros términos, si la afectara de manera sustancial e irreversible. Considero que este es el punto determinante al momento de evaluar la aplicación de una sanción tan grave como el despido.

En el presente caso, se observa que el hecho de haber comido la gelatina deteriorada no tuvo mayor impacto, no trascendió a otros espacios. Por un lado, no se ha registrado que el consumo de la gelatina deteriorada haya contaminado algún otro alimento. De hecho, de acuerdo con la narración de los hechos de la demanda y de la contestación de demanda, lo cual coincide con la entrevista que dio la trabajadora para la elaboración

del presente informe, la gelatina estaba servida de manera individual; se encontraba dentro de un depósito individualizado, como lo es, por ejemplo, un vaso plástico descartable. Por lo tanto, el consumo de una gelatina deteriorada, ya servida en un vaso personal, no dañó ningún otro alimento.

De igual forma, el hecho de haber tomado un bien deteriorado de TOTTUS no le generó ningún daño económico a la empresa, ya que la gelatina en cuestión no era apta para la venta, debido a que había perdido su inocuidad por haber caído al piso, lo que representaba un peligro para la salud de quien la consumiese. Precisamente, sobre ello, la OMS ha señalado que una de las cinco claves para la inocuidad de los alimentos consiste en evitar el consumo de alimentos estropeados (p. 21, 2007). Asimismo, como señala el artículo 30 del Código de Protección y Defensa del Consumidor, los consumidores tienen derecho a consumir productos inocuos; en otras palabras, tienen derecho a adquirir alimentos que no sean nocivos para la salud. En ese marco, el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1062, Ley de Inocuidad de los Alimentos, indica que solo se pueden comercializar alimentos inocuos, aquellos alimentos que no pongan en peligro ni dañen la salud del consumidor. Entonces, que la trabajadora haya comido una gelatina deteriorada no generó ningún daño económico para TOTTUS, porque dicho producto ya no podía ser comercializado por TOTTUS. A ello podemos añadirle que TOTTUS mantenía un negocio altamente rentable. De acuerdo con la Superintendencia del Mercado de Valores, TOTTUS aumentó en más de 10% sus ventas en el año 2014, un año después de que ocurrieran los hechos del presente caso, registrando ingresos por S/.1.359,3 millones y ganancias brutas por S/.321,5 millones (El Comercio, 2014).

Habiendo determinado que la falta bajo análisis no tuvo mayor trascendencia para TOTTUS, queda analizar si, por las características de la trabajadora, es decir, su antigüedad, puesto de trabajo, antecedentes disciplinarios y reiterancia de la falta, pudo haber proporcionalidad en la aplicación de un posible despido.

La relación laboral estuvo vigente durante el periodo 2009-2013, tiempo durante el cual la trabajadora ocupó el puesto de responsable de lineal en el área de platos preparados; por ello, la trabajadora estaba en contacto directo con los alimentos que se ponían de venta al público, ya que era la encargada de revisarlos, ordenarlos, trasladarlos y almacenarlos. Asimismo, según la entrevista brindada por la trabajadora para la presente investigación, algunas veces la trabajadora también participaba del proceso de elaboración de los alimentos. Debido a ello, es preocupante que los alimentos de venta al público fueran contaminados de cualquier manera durante su proceso de elaboración, revisión, traslado o almacenamiento.

No obstante, el hecho de que la trabajadora haya consumido una gelatina no representó la contaminación de otros alimentos, porque, como ya mencionamos, la gelatina estaba servida de manera individual; es decir, se encontraba dentro de un depósito individualizado, como lo es, por ejemplo, un vaso plástico descartable. Por ello, es imposible que consumir una gelatina deteriorada, ya servida en un vaso personal, dañe algún otro alimento. Asimismo, no hay registro por parte de TOTTUS sobre la contaminación o posible contaminación de otros productos.

Finalmente, respecto a los antecedentes de la trabajadora Mario Pasco Cosmópolis, citando a Alfredo J. Ruprecht, menciona que, así como “una falta leve [pero] reiterada, puede llegar a ser grave (...), una falta seria [o grave] puede perder ese carácter por haber sido cometida por un trabajador intachable, con muchos años de servicios” (1985, p. 271). En el presente caso, se sabe que la relación de trabajo se mantuvo del año 2009 al 2013, tiempo en el cual TOTTUS no ha mostrado que la trabajadora haya cometido alguna falta previa al hecho que constituyó la ruptura del vínculo laboral, sino que más bien ésta realizó sus labores de acuerdo con lo esperado. Prueba de aquello es la siguiente: en septiembre de 2011 la trabajadora recibió una carta de TOTTUS para comunicarle que pasaría a ser “asociada estable dentro de la organización”, debido a su buen desempeño “demostrado en el logro de objetivos dentro de su área de trabajo y además por su ‘confianza, compromiso y lealtad’”.

Además, en el certificado de trabajo TOTTUS menciona que la trabajadora “desempeñó sus labores eficientemente, habiendo observado buena conducta y **honorabilidad**”. Como se puede observar, la trabajadora no presentaba antecedentes de faltas que pudieran indicar un historial negativo que justificara un despido.

Entonces, para cerrar la pregunta planteada al inicio, no es proporcional el despido por comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, durante el horario de trabajo, puesto que, si bien se cometió una falta de la cual la trabajadora era la culpable, esta falta no tuvo trascendencia ni graves consecuencias negativas para TOTTUS, no se contaminaron otros alimentos y, para concluir, la trabajadora no tenía un récord de faltas que pudiera indicar un historial negativo que justifique un despido. En ese sentido, puedo concluir que, frente a la falta cometida por la trabajadora, no era proporcional aplicar una sanción tan grave como el despido, porque esta falta no hacía irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

2.1 ¿En qué consiste el despido disciplinario como facultad de sanción del empleador dentro de la relación laboral?

El poder o facultad sancionadora del empleador se encuentra dentro del poder de dirección, ya que “el poder de dirección sería un mero poder moral, que no suscitaría obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos de sus órdenes generales o especiales” (Hernández, 1997, 415). Así, como el empleador tiene la facultad de dirigir al trabajador, también tiene facultad para sancionarlo cuando comete una falta laboral.

Ahora bien, la facultad de sanción es el poder con el que cuenta el empleador para imponer una sanción al trabajador cuando este comete una falta laboral. Dicho poder o facultad está amparado en la subordinación que rige la relación laboral, de acuerdo con el artículo 9 de la LPCL, “el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para (...) sancionar disciplinariamente (...)”.

Sin embargo, la facultad de sanción del empleador no es absoluta; es decir, posee límites. Bien señala el artículo 23 de la Constitución que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por ello, el artículo 9 de la LPCL menciona que el empleador puede sancionar, solo dentro de los límites de la razonabilidad. En ese marco, la doctrina establece que “los derechos constitucionales y la protección de la dignidad del trabajador se convierten en un límite para el ejercicio de la potestad sancionatoria” (Espinoza, 2017, 4).

De otro lado, el despido es el acto unilateral, constitutivo y recepticio que ejerce el empleador para poner fin a la relación laboral (Montoya, 2013, p. 469-470). El despido es un acto unilateral porque no se necesita que el trabajador tenga la voluntad de terminar la relación laboral, es suficiente la voluntad del empleador; es un acto constitutivo porque el propio empleador es quien lo realiza y es recepticio porque hace falta que el trabajador sea notificado formalmente (Montoya, 2013, p. 469-470).

Además de ellos, se considera que “el despido es una ‘institución causal’, en cuanto solo se admite como facultad o potestad del empleador en la medida que se configure una ‘causa justa’ que habilite el ejercicio de la misma” (Blancas, 2013, p. 67). Así,

la causa justa viene, de este modo, a constituirse en el elemento legitimador del despido: en el supuesto habilitante del poder patronal para despedir. La existencia de la causa justa hace emergener el poder empresarial para el despido y convierte a éste en un acto legítimo. Por el contrario, la ausencia de una causa justa supone que el despido es un acto arbitrario basado en un poder de hecho pero carente de legitimidad. (Blancas, 2013, p. 87)

En esa línea, el Convenio 158 de la OIT precisa que no se pondrá término a la relación laboral de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (1982). De igual modo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales especifica que “en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional” (1988).

Acogiendo dichos documentos, nuestra Constitución de 1993, en su artículo 27, establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección frente al despido arbitrario. En la misma línea, el artículo 22 de la LPCL, menciona que “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”.

Ahora bien, una interpretación armónica entre el artículo 22 de la LPCL y el artículo 27 de la Constitución permite concluir que el despido basado en una causa justa ofrece estabilidad en el trabajo. La doctrina conceptualiza a la estabilidad en el trabajo como un “principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador” (De la Cueva, 1980, p. 219). De esta manera, con la estabilidad laboral se busca garantizar jurídicamente la conservación del trabajo a través de la exigencia de una causa justa, con la comisión de una falta grave, como regla general para el despido.

Autores como Carlos Blancas y Néstor de Buen fundamentan jurídicamente la estabilidad laboral en el derecho al trabajo, en tanto el contenido del derecho al trabajo encuentra dos manifestaciones, “en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho de conservar un empleo. (...) todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiera una causa justa para privarle de él” (De Buen, 1981, p. 98). Asimismo, Ermida Uriarte señala que la estabilidad laboral cumple dos finalidades: finalidad inmediata y finalidad mediata. Como afirma el autor, “su finalidad inmediata es dar seguridad al trabajador en el presente, garantizándole su empleo salvo circunstancias excepcionales (...). Pero la estabilidad tiene, concomitantemente, una finalidad mediata que consiste en dar al trabajador certeza en cuanto a su futuro” (Ermida, 1983, p. 26).

Acogiendo la doble finalidad de la estabilidad laboral, el TC, mediante las sentencias recaídas en los expedientes N° 1124-2001-AA/TC y N° 00025-2007-AI/TC, precisó que el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, está compuesto por dos aspectos; primero, el acceso a un puesto de trabajo, de preferencia, de manera indefinida, lo que es conocido como estabilidad de entrada y, segundo, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa, es decir, estabilidad de salida.

De la mano con lo anterior, la doctrina ha fundamentado jurídicamente la estabilidad laboral sobre la base del principio de continuidad, pues busca “atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (Plá, 1978, p. 154). Esto último está relacionado con el artículo 4 de la LPCL, mediante el cual se precisa que el contrato de trabajo se presume a plazo indeterminado, debido a que “la duración indefinida tendría escasa relevancia si el empleador pudiera desistir del contrato en cualquier momento y de forma libre, sin necesidad de causa justa” (Plá, 1978, p.159).

Dicha estabilidad en el trabajo asegura que el despido se base en una causa justa, de acuerdo con la capacidad o conducta del trabajador, como bien lo señala el artículo 22 de la LPCL. Dentro de las causas basadas en la conducta del trabajador, se encuentra la falta laboral grave: aquella falta laboral que, por su especial trasgresión a las obligaciones del trabajador, hace irrazonable la continuación de la relación laboral, lo que la convierte en una causa justa de despido.

Así, el despido basado en la causa justa de falta laboral grave es el considerado por la doctrina como despido disciplinario, en tanto sucede como un castigo al trabajador frente a “la presencia de (...) faltas a la disciplina -consistentes en acciones u omisiones voluntarias, de carácter grave y que constituyen incumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador (...)” (Morgado, 1997, p. 569). De esta forma, “del repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, la más grave y extrema (...) es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo” (Hernández, 1997, 416). Así, la mayor sanción que el empleador puede aplicar dentro de la relación laboral es el despido disciplinario.

En otras palabras, para terminar de responder a la pregunta planteada, la falta grave cometida por el trabajador faculta al empleador a iniciar el procedimiento de despido, a través de una carta de preaviso, sobre la base de su facultad de sanción. Dicho despido es denominado como despido disciplinario, porque se fundamenta en una causa justa

de despido, basada en la conducta del trabajador, como lo es la falta grave. De esta manera, la causa justa de despido limita el poder de sanción del empleador, en tanto exige un motivo justificado para sancionar al trabajador con el despido. Asimismo, otorga estabilidad al trabajador, pues este tiene la seguridad de que únicamente perderá su empleo por un motivo previamente establecido.

2.2 ¿Qué tipos de despidos existen en el sistema legal y jurisprudencial peruano?

Además del despido motivado en una causa justa, ya sea con base en la capacidad o conducta del trabajador, en nuestra legislación y jurisprudencia, se han tipificado los siguientes despidos: arbitrario, indirecto, nulo, incausado y fraudulento. Mediante los fundamentos 14 y 15 de la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA, los despidos nulos, incausados y fraudulentos han sido denominados por el TC como despidos lesivos de los derechos fundamentales. Todos estos despidos, arbitrario, indirecto, nulo, incausado y fraudulento, merecen una reparación o “adecuada protección”, en términos del artículo 27 de la Constitución, dependiendo de la afectación que hayan causado a los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

En primer lugar, con respecto al despido arbitrario, la LPCL establece como reparación la indemnización tarifada del artículo 38 de la referida norma legal. Este despido, regulado en el artículo 34 de la LPCL, se configura cuando (i) el trabajador es despedido sin la expresión de una causa justa o (ii) cuando dicha causa no pueda ser demostrada en juicio. Sin embargo, considero que el supuesto realmente configurador del despido arbitrario, y que habilita el pago de una indemnización tarifada, es aquel en el que existe formalmente una causa de despido, pese a que esta no se haya demostrado en juicio, lo que deja de lado el supuesto de “despido sin expresión de causa”. De esta manera, el despido arbitrario no afectaría el contenido esencial del derecho al trabajo (estabilidad de salida), con lo cual no llega a ser un despido *ad nutum* o incausado (Blancas, 2021, p. 124).

En segundo lugar, el despido indirecto, tipificado en el artículo 30 de la LPCL, se configura cuando el empleador crea condiciones insoportables para el trabajador, con lo que impide la continuación del servicio y trunca por vía oblicua la relación de trabajo (Russomano, 1981, p. 28); por ello, el artículo 30 de la LPCL señala que los actos hostiles enlistados allí son equiparables al despido. De este modo, el despido indirecto implica la conducta ilegítima del empleador, al incumplir sus responsabilidades, por lo que crea una rígida incompatibilidad entre las partes (Russomano, 1981, p. 28). Evidentemente, en este tipo de despido, el empleador no tiene una causa justa para

motivar el despido. De acuerdo con artículo 35 de la LPCL, el trabajador que se considere hostilizado puede elegir entre demandar a su empleador solicitando el cese de los actos hostiles o demandarlo solicitando una indemnización por despido arbitrario, con lo cual la relación laboral se da por terminada. En este tipo de despido, el empleador tampoco está obligado a presentar una causa justa, basta con que se demuestre su hostilidad, como establecen los actos enlistados en el artículo 30 de la LPCL, para que el trabajador demande el pago de la indemnización del artículo 38 de la LPCL y se considere despido.

Por último, en el caso de los despidos nulos, incausados y fraudulentos, existe la lesiva afectación del derecho fundamental al trabajo. Por ese motivo, se prevé la reposición como reparación. En el fundamento 15 de la sentencia recaída en expediente N° 976-2001-AA, el TC precisa que dichos despidos “se producen con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”, lo cual no amerita solo el pago de una indemnización como reparación frente a la afectación al contenido esencial del derecho al trabajo, sino que el trabajador puede pretender la reposición.

2.3 ¿Qué tipo de despido ocurrió en el presente caso?

En el presente caso, la trabajadora alega haber sido despedida por TOTTUS, pese a que fue ella quien presentó su carta de renuncia. Debido a ello, en el presente trabajo de investigación se analizará si la trabajadora fue víctima de un despido incausado, como se pretende en su demanda, o si fue víctima de un despido fraudulento, posición que ampara en el presente trabajo de investigación.

Despido incausado

El TC consagró este tipo de despido mediante la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. De acuerdo al fundamento 15 de la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, el despido incausado se configura 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”.

En el fundamento 12 de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, el TC puntualizó el contenido esencial del derecho al trabajo, el cual, como ya se ha mencionado, está compuesto por dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y, por otra parte, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Debido a la adecuada protección señalada en el artículo 27 de la Constitución, se debe salvaguardar el

contenido esencial del derecho al trabajo. Por lo tanto, ante el despido que afecta el contenido esencial del derecho al trabajo, “la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de las cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad”, según el fundamento 12 de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. Ante ello, el TC ordenó la reposición de los trabajadores despedidos sin causa, así como la inaplicación del artículo 34 de la LPCL.

Siendo ello así, considero que el TC conceptualizó el despido incausado como aquél despido mediante el cual el empleador termina unilateralmente el vínculo laboral sin expresar, por ningún medio, una causa. Ello implica no haber iniciado un proceso disciplinario interno, en los términos del artículo 31 de la LPCL.

Despido fraudulento

Mediante la sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC, el TC tipificó el despido fraudulento. De acuerdo con fundamento 15 de la referida sentencia, este despido se configura cuando “se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad”.

En este tipo de despido, “aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales” (Cáceres, 2014, p. 7), ello solo es en apariencia: en realidad no hay una causa justa que motive la finalización de la relación laboral, más allá del “ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales”, como explicita el fundamento 15 de la sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC.

Es ahí en donde se configura el fraude y, por esta razón, la denominación de despido fraudulento, pues se forma la apariencia de haber terminado correctamente la relación laboral, cuando en realidad no existió una causa justa para la finalización de la relación de trabajo. Debido a ello, este tipo de despido es legalmente inválido (Blancas, 2003, p. 168) al afectar directamente el contenido esencial del derecho al trabajo, en su vertiente de estabilidad de salida; es decir, se pierde la causalidad del despido, con lo cual la adecuada protección del derecho al trabajo, en los términos del artículo 27 de la Constitución, es la reposición.

Consideramos pertinente determinar cuál es la vía procesal a partir de la que se puede obtener la reposición ya sea frente a un despido incausado o fraudulento. Mediante el fundamento 6 de la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-AA/TC, conocida

como el precedente vinculante Baylon Flores, el TC señaló que solo en los casos en que la vía ordinaria no sea idónea, satisfactoria o eficaz para la tutela del derecho, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo. En ese marco, de acuerdo con el fundamento 17 de la mencionada sentencia, los Juzgados de Trabajo podían conocer las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre la impugnación del despido que no involucren la reposición, con base en el artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, la cual se encontraba vigente al momento de la publicación de la mencionada sentencia.

En esa línea, en el fundamento 7 de la sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-AA, el TC precisó que “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 sea incausado, fraudulento o nulo]”. Por lo tanto, mediante la vía ordinaria, no procedía la reposición en la impugnación del despido, ya sea despido incausado o despido fraudulento.

Posteriormente, mediante el artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, se determinó que los juzgados especializados de trabajo sí podían conocer la reposición, siempre que esta fuera pretensión principal única en los procesos abreviados laborales. En esa misma línea, mediante el I y II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de 2012 y de 2014, respectivamente, la Corte Suprema concluyó que la reposición en caso de despido incausado se puede otorgar por la vía ordinaria laboral, tanto en los procesos llevados por la Ley N° 26636, como aquellos llevados bajo la Ley N.º 29497

Habiendo cambiado la norma procesal referida a la procedencia de los procesos laborales en cuanto a la reposición, el TC consideró necesario realizar una precisión con respecto al precedente vinculante Baylon Flores. De ese modo, a través de la sentencia recaída en el expediente N° 2383-2013-AA, conocida como el precedente vinculante Elgo Ríos, el TC puntualizó en el fundamento 14 de la referida sentencia que existen dos perspectivas para analizar la existencia de una vía procesal igualmente satisfactoria al amparo. Por el lado subjetivo, debe observarse que la estructura del proceso sea idónea para la tutela del derecho y que la resolución que se fuera a emitir pueda brindar tutela adecuada. Por el lado objetivo, debe observarse que no exista riesgo de que se produzca la irreparabilidad del derecho demandado y que no exista necesidad de una tutela urgente derivada de la relevancia del derecho o de la gravedad de las consecuencias. Entonces, es posible concluir que, mientras la vía ordinaria

laboral cumpla con los aspectos subjetivos y objetivos señalados, aquella sería la vía procedimental idónea; caso contrario, es necesario recurrir el amparo para proteger el derecho demandado.

En cuanto a la respuesta de la pregunta planteada al inicio, en el presente caso, se observa que TOTTUS alegó que la trabajadora había cometido una falta grave, pese a no especificarla; por lo cual, en apariencia, habría una causa justa para iniciar el despido. No obstante, ha quedado demostrado que la falta cometida por la trabajadora no fue una falta grave; es decir, no era una causa justa de despido. En ese sentido, TOTTUS no podría haber realizado un despido disciplinario, por lo que considero que realmente se configuró un despido fraudulento, en el que por la voluntad unilateral de TOTTUS se terminó la relación laboral.

En efecto, el término de la relación laboral ocurrió debido al ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales de TOTTUS, pues se intimidó a la trabajadora para que esta suscriba la carta de renuncia, haciéndole creer que había cometido una falta grave y así finalizar la relación de trabajo mediante una renuncia, lo que generaba la apariencia de legalidad pues se le dio la opción de elegir a la trabajadora entre el despido o la renuncia. Sin embargo, no existía una falta grave para que el empleador iniciara un despido, por lo cual no habría tenido motivos para iniciar dicho despido, aun cuando la trabajadora eligiera esa opción.

El supuesto relatado encaja en la tipificación que desarrolla el TC en fundamento de 15 la sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC sobre el despido fraudulento, cuando señala que este se produce cuando la extinción de la relación laboral se ejecute mediando un vicio de voluntad.

2.4 ¿Cómo se configura la intimidación como vicio de la voluntad en el ordenamiento legal peruano?

En este caso, la trabajadora alega haber sido intimidada por TOTTUS para obtener su renuncia, por lo que es válido cuestionar cómo se configura el vicio de la voluntad mediante la intimidación. Según De la Puente, el vicio de la voluntad por intimidación se caracteriza principalmente por “**infundir temor** para obtener, por este medio, la declaración de voluntad” (2003, p. 262).

De acuerdo con el artículo 215 del CC, para la configuración de esta intimidación, debe existir el fundado temor de sufrir un mal cierto, inminente y grave. Cabe precisar que este temor debe encontrarse fundado en una amenaza que, además de ser cierta,

inminente y grave, también debe ser ilícita, pues, la amenaza de ejercer lícitamente un derecho no constituye intimidación, como señala el artículo 217 del CC (Higa y Soltau, 2021, p. 420). Con respecto al fundado temor de sufrir una amenaza, la doctrina afirma que este “debe ser determinante de la impropiedad de la declaración de voluntad” (Amado, 2008, p. 327), es decir, debe definir o determinar la voluntad del declarante, pues sin dicho temor su voluntad hubiera sido diferente.

Ahora bien, el mal que causa el temor debe ser cierto, inminente y grave. El mal es cierto cuando es susceptible de producirse si el amenazante no lo evita (De la Puente, 2003, p. 262). En otras palabras, lo que se observa es la posibilidad de que el amenazante produzca o no evite el mal con el cual amenaza. Sin embargo, como afirma León Barandiaran, “no importa que el [mal] sea irrealizable, porque el autor del *metus* no estaba en condiciones de que se verificase, bastando que el sujeto pasivo de la violencia creyese en su posibilidad” (1997, p. 140).

Evidentemente, dicha creencia tiene que ver con los poderes que el sujeto pasivo de la intimidación sabe que el amenazante posee. Respecto a ello, Amado indica que la exigencia de un temor fundado y cierto se relaciona con la excusabilidad del temor. De lo contrario, se ampararían situaciones en donde el temor se origine en la imaginación del declarante o en su falta de diligencia, debido a que la ley no ampara un temor que no aparente certeza y racionalidad en el caso concreto, al observar circunstancias personales, de tiempo y lugar que permitan suponer que el temor fue racional y fundado en el caso concreto (2008, p. 328).

Lo inminente significaría la proximidad de la verificación del mal (Higa y Soltau, 2021, p. 419). Sobre ello, la doctrina también opina que “la razón por la cual está viciado el consentimiento del amenazado, se halla en que éste supuso la verificación del mal, así fuera más o menos próximo. Basta con que tuviera el temor de un mal que juzgaba seguro” (León, 1997, p. 141). De otro lado, Boffi señala que “las circunstancias indicarán en cada caso cuál es el intervalo de tiempo” (1979, p. 484) razonable para identificar al mal como inminente.

Aún así, nuevamente observamos que la inminencia del mal está ligada, más que a un factor de inmediatez, a una certeza de que el mal realmente será sufrido por el sujeto pasivo de la intimidación en un periodo de tiempo que se considere próximo y dañino en el caso concreto. En esa línea, también se ha mencionado que “se exige que el mal al que se refiere la amenaza sea inminente, (...) lo que guarda estrecha relación con

[que el mal] debe ser cierto, es decir, debe ser susceptible de producirse si el amenazante no lo evita” (Higa y Soltau, 2021, p. 419).

Finalmente, se requiere que el mal con el que se amenaza sea grave. Sobre ello, Puig Peña señala que “en comparación con la declaración, debe implicar un mal mayor para la víctima, la cual naturalmente escogerá el mal menor” (1958, p. 492). La doctrina también opina que no hay un factor objetivo para determinar la gravedad del mal. No obstante, lo que interesa, “en verdad para decidir esta cuestión, es precisar bien lo siguiente: debe existir una amenaza que sea la causa determinante de la declaración” (León, 1997, p. 143). Es decir, debe existir una relación de causalidad entre el mal con el que se amenaza y la voluntad que el sujeto pasivo de la intimidación presta.

2.5 ¿Está afectado de nulidad el despido fraudulento causado por la renuncia obtenida mediante la intimidación?

Sí. De acuerdo con el TC, el despido fraudulento se origina por las siguientes causales: (i) imputación de hechos inexistentes, falsos o imaginarios, (ii) atribución de una falta no prevista legalmente, (iii) extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad y (iv) extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas.

Para poder responder a la pregunta planteada, es necesario distinguir entre el acto jurídico de la renuncia y la figura laboral del despido fraudulento. En primer lugar, un acto jurídico es aquel “hecho jurídico de carácter voluntario y lícito, cuyo efecto es querido directamente por el agente, y en el cual existe una declaración de voluntad” (León, 1997, p. 38). Asimismo, de acuerdo con el artículo 140 del CC, el acto jurídico “es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar, o extinguir relaciones jurídicas”.

Cabe precisar que el artículo IX del Título Preliminar del CC establece que “las disposiciones del CC se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza”. Es decir, las reglas del CC pueden ser aplicadas al derecho laboral, siempre que no exista incompatibilidad de naturaleza entre los ordenamientos legales. “Dadas las lógicas distintas -y hasta contrarias- del derecho del trabajo y del derecho civil, es bastante probable que tal incompatibilidad se produzca, (...) [pues] (...) el primero tra[ta] a los contratantes como desiguales y el segundo como iguales” (Neves, 2012, p. 160).

Cierta parte de la doctrina opina que “esta aplicación supletoria del ordenamiento civil a (...) la renuncia (...) no admite cuestionamiento alguno, al no existir incompatibilidad de

naturaleza de los ordenamientos vinculados (en [el] supuesto mencionado, [se trata] a los contratantes como iguales)” (Higa y Soltau, 2021, p. 418). Coincido con esta posición en el caso de la renuncia, ya que, mediante la renuncia, la persona trabajadora comunica libremente su voluntad de extinguir la relación de trabajo, sin que intervenga la subordinación que rige generalmente en la relación laboral. Por lo tanto, considero que la renuncia es un acto jurídico, en los términos del artículo 140 del CC.

Así, el acto jurídico de la renuncia, como cualquier otro acto jurídico, está sujeto a las reglas de validez del CC. Ahora bien, sobre la validez del acto jurídico que adolece de un vicio de la voluntad, como lo es la intimidación, tanto el artículo 214 como el 221 del CC precisan que el acto jurídico que adolece de un vicio de la voluntad es anulable. Por ende, la renuncia obtenida mediante la intimidación es anulable, ello quiere decir que dicha renuncia no es “inválida, sino eficaz y produce efectos de manera plena a partir de su consumación, [pero], tiene una invalidez pendiente” (Rubio, 2013, p. 30). En ese caso, el actor puede pretender la nulidad del acto, confirmando la amenaza de nulidad y “una vez lograda la invalidez, opera retroactivamente al momento de consumación del acto y el efecto consiste en que es como si este no hubiera existido” (Rubio, 2013, p. 30).

En el presente caso encontramos que el acto jurídico de la renuncia es anulable por vicio de la voluntad mediante la intimidación y una vez que el actor logre la invalidez del acto de renuncia, confirmando la amenaza de nulidad, entonces la renuncia se convierte en nula.

En segundo lugar, se encuentra la figura laboral del despido fraudulento. Como se ha mencionado, este es un tipo de despido lesivo de derechos fundamentales tipificado por el TC en el fundamento 15 de la sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC. Así, la extinción de la relación laboral con un vicio de la voluntad, como la intimidación, es calificada como despido fraudulento, puesto que se disfraza una renuncia como voluntaria, cuando en la realidad esta se ha obtenido mediante la intimidación. Considero que el despido fraudulento está afectado de nulidad en tanto afecta el contenido esencial del derecho al trabajo, específicamente la estabilidad de salida. En el caso concreto, se aparentó la renuncia voluntaria de la trabajadora, cuando en realidad ella fue intimidada para renunciar, lo que permitió que TOTTUS termine la relación laboral sin que exista una causa justa; recordemos que una de las características del despido es su causalidad.

Sobre la nulidad de la extinción de la relación laboral que afecta los derechos fundamentales, el TC en el fundamento 21 de la sentencia recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC, consideró que “la extinción unilateral de la relación laboral, estará afectada de nulidad (...) cuando se produce con violación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”. Claro está que uno de los derechos reconocidos por la Constitución y que es afectado por el despido fraudulento, es el derecho al trabajo, recogido en el artículo 22 de la Constitución, pues se termina la relación laboral por voluntad unilateral del empleador, sin que exista una causa justa. Esta línea es sostenida por Ermida Uriarte, quien señala que “la violación patronal del derecho del trabajador a conservar el empleado ocasiona la nulidad del despido” (Ermida, 1983, p. 29).

En ese sentido, considero que el despido fraudulento causado por la renuncia obtenida mediante un vicio de la voluntad, como la intimidación, está afectado de nulidad, al afectar el contenido esencial del derecho al trabajo por conseguir el empleador la finalización de la relación laboral sin alegar una causa justa para ello.

2.6 ¿Cuál es la reparación adecuada frente al despido fraudulento?

Como se ha anotado, la validez jurídica del despido fraudulento es nula, lo cual indica que la relación laboral que termina “con ánimo perverso [del empleador] 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” es ineficaz desde su inicio. Esto se debe a que ha afectado un derecho fundamental, como lo es el derecho al trabajo, al no terminar la relación laboral por una causa justa, sino por la mera voluntad del empleador, encubierta bajo la apariencia de legalidad. Esto último afecta el contenido esencial del derecho al trabajo en su vertiente de estabilidad de salida.

Precisamente, en el artículo 27 de la Constitución, se señala que el trabajador que sufra un despido ilegal debe tener una adecuada protección; es decir, el trabajador debe ser reparado de acuerdo con la afectación del derecho fundamental afectado. Sin embargo, dicha protección no puede ser cualquiera, sino que siempre debe buscar la protección del contenido esencial del derecho al trabajo, según el TC en el fundamento 12 de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC. En esa línea, la doctrina ha precisado que “cuando [en el despido] se produzca la violación de derechos constitucionales del trabajador, deberá implementar[se], prevalentemente, mecanismos

repadores que posibiliten al perjudicado el reintegro en su puesto de trabajo” (Arce, 1999, p. 133).

En el caso del despido fraudulento, se afecta directamente el contenido esencial del derecho al trabajo, por terminar la relación laboral de trabajo por voluntad unilateral del empleador, sin alegar una causa justa. Por ende, la reparación en este tipo de supuestos es la reincorporación del trabajador, puesto que, de esa manera, se repara el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo y se protege adecuadamente al trabajador frente al despido lesivo de derechos fundamentales.

2.7 ¿En el presente caso, TOTTUS vició la voluntad de la trabajadora, mediante la intimidación, al momento de suscribir la carta de renuncia?

Sí. Como se ha anotado previamente, para la configuración de la intimidación, debe existir el fundado temor de sufrir un mal cierto, inminente y grave, de acuerdo con el artículo 215 del CC. Cabe precisar que este temor debe estar fundado en una amenaza que, además de ser cierta, inminente y grave, también debe ser ilícita, pues, la amenaza de ejercer lícitamente un derecho no constituye intimidación, como señala el artículo 217 del CC (Higa y Soltau, 2021, p. 420).

En el presente caso, la trabajadora suscribió la carta de renuncia, debido a que TOTTUS le informó que, de no hacerlo, tendría que despedirla por haber cometido una supuesta falta grave, como era el haber consumido una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS. Sin embargo, en este caso TOTTUS no tenía facultades para aplicar una sanción como el despido, pues la falta mencionada no era una falta grave, debido a que no hacía irrazonable la continuación de la relación laboral. Así, si bien se había cometido una falta laboral, esta no era grave, por lo cual no correspondía una sanción como el despido en el presente caso.

Entonces, con respecto al primer elemento de la intimidación como vicio de la voluntad, la inspiración del fundado temor, se observa que TOTTUS infundió temor a la trabajadora, a través de la amenaza de aplicar un despido. Dicha amenaza fue determinante para que la trabajadora optara por renunciar, pues de lo contrario, según su empleador, sería despedida. En ese escenario, concluyo que el temor que experimentó la trabajadora en el presente caso fue fundado.

Respecto a la amenaza del mal cierto, de acuerdo con la demanda y la contestación de demanda, la persona natural que amenazó a la trabajadora con sufrir un despido, en caso de que no optara por la renuncia, fue su jefe inmediato, el señor José Castro, quien

tenía todas las atribuciones legales para iniciar un despido en contra de ella. En ese sentido, concluyo que la trabajadora fue amenazada con un mal cierto.

Respecto a la amenaza con un mal inminente, de acuerdo con la demanda y a la contestación de demanda, la trabajadora fue observada por la jefa de Recursos Humanos, la señorita Maija Reaño Ruiz, mientras consumía la gelatina deteriorada propiedad de TOTTUS. Es decir, la trabajadora fue descubierta cometiendo la falta. Por ello, TOTTUS señala, en el párrafo dos de la página siete de la contestación de demanda, que “este último hecho, aceptado por la [trabajadora] (...) nos daba el derecho de poder despedirla”.

Cabe precisar que el artículo 31 de la LPCL señala que, cuando la falta grave es flagrante, el empleador podrá despedir sin otorgar plazo para que el trabajador se defienda por escrito de los cargos que se le formulen. Observando los hechos del caso concreto, concluyo que el mal con el que se amenazó a la trabajadora, el despido, pudo ser aplicado inmediatamente, sin que se le otorge a la trabajadora plazo alguno para defenderse, pues había sido descubierta mientras cometía la falta. Por ello, concluyo que la trabajadora fue amenazada con un mal inminente.

Por último, con respecto a la gravedad del mal, tenemos que el mal con el que se amenazó a la trabajadora, el despido, es la sanción más grave que se puede aplicar dentro del derecho laboral. Como menciona Pasco Cosmópolis, “la ruptura del vínculo laboral [el despido], es la sanción capital por lo que se reserva para la infracción más grave” (1985, p. 18). En el caso concreto, la trabajadora fue amenazada con ser despedida, si no renunciaba; por ello, tuvo que sopesar cuál de los dos escenarios era el menos dañino para ella. En efecto, terminar una relación laboral mediante el despido repercute negativamente de una manera más grave que la renuncia, en tanto la primera se produce como sanción frente a una falta grave que puede quedar plasmada en el certificado de trabajo. En cambio, en la renuncia, se asume que el propio trabajador decidió libremente terminar la relación laboral; es decir, en una renuncia la relación laboral no termina como castigo por una falta grave.

Tomando en cuenta todo lo anterior, TOTTUS sí vició la voluntad de la trabajadora, mediante la intimidación, para lograr su renuncia, pues la amenazó con un mal cierto, inminente y grave, como es el despido, cuando en realidad no existió una falta grave que configure causa justa de despido. Así, fue la mera voluntad de TOTTUS, mediante la intimidación, lo que desencadenó el término de la relación laboral y generó un escenario fraudulento.

2.8 ¿En el presente caso, TOTTUS amenazó con ejercer de manera regular su facultad de sanción, a través del despido, de acuerdo con los alcances del artículo 217 del CC?

No. El artículo 217 del CC indica textualmente que “la amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto” jurídico de la renuncia, en el caso particular. Al respecto, en el último párrafo de la página 7 de su contestación de demanda, TOTTUS señala que “alegar nervios o aturdimiento o una forma especial de escribir la carta de renuncia (cuyo supuesto formato ha sido presentado con la demanda) no son razones legales para anular un acto jurídico”. Por este motivo, tenía el derecho a despedir a la trabajadora por haber cometido una supuesta falta grave.

No obstante, TOTTUS realmente no tenía el derecho de sancionar a la trabajadora con el despido, ya que ella no había cometido una falta grave, sino una falta menor o leve, debido a que no se transgredieron los deberes esenciales del contrato de trabajo de tal manera que se hiciera irrazonable la continuación de la relación laboral. En ese escenario, TOTTUS no amenazó a la trabajadora con ejercer de manera regular su facultad de sanción, pues si bien podía amenazar con sancionarla con una amonestación o suspensión por las faltas leves o menores que había cometido, decidió amenazarla con el despido, cuando esta es la máxima sanción en el derecho laboral, por lo cual queda reservada para las faltas graves y no para las faltas leves.

En ese sentido, TOTTUS no amenazó a la trabajadora con ejercer de manera regular su facultad de sanción, a través del despido, de acuerdo con los alcances del artículo 217 del CC.

2.9 ¿En el presente caso TOTTUS actuó bajo un “ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales al momento de finalizar la relación laboral”, de acuerdo con el encuadre que ofrece el TC respecto al despido fraudulento en la sentencia recaída en el expediente N.º 976-2001-AA/TC?

Sí. La Corte Suprema, en el octavo fundamento de la casación laboral N° 16565-2013 Lima, afirma que el ánimo perverso del empleador lo encontramos en su conducta perversa como base del despido, cuando la “inexistencia o falsedad [de la conducta atribuida al trabajador] era notoria (...) para el empleador”. En otras palabras, el ánimo perverso del empleador lo encontramos en la clara intención de finalizar la relación laboral alegando hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o atribuyéndole al trabajador una falta no prevista legalmente o produciendo la extinción

de la relación laboral con vicio de voluntad, de acuerdo al encuadre brindado por el TC sobre el despido fraudulento en el fundamento 15 de la sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC.

En el presente caso, se observa que la inexistencia de una falta que pudiera considerarse causa justa de despido era notoria para TOTTUS, porque comer una gelatina deteriorada, durante el horario de trabajo, no tuvo trascendencia en la relación laboral ni graves consecuencias negativas para TOTTUS. La trabajadora tampoco tenía un récord de faltas laborales que pudiera indicar un historial negativo que justificara un despido, cuestiones de las cuales TOTTUS tenía conocimiento. Así, la falta cometida no contaba con el nivel de gravedad necesario para constituir una causa justa de despido. De esta manera, TOTTUS sabía sobre la inexistencia de una falta grave que motivara un despido. Por ese motivo, decidió intimidar a la trabajadora con iniciar un procedimiento de despido, con la finalidad de que ella se decantara por renunciar y así terminar la relación laboral. Es ahí en donde se encuentra el ánimo perverso.

Asimismo, considero que el ánimo perverso de TOTTUS al amenazar con iniciar un procedimiento de despido sin que exista causa justa para ello ocurrió dentro de un marco de engaño, pues, pese a la inexistencia de una causa justa de despido, se le hizo creer a la trabajadora que había cometido una falta grave y que, por dicha razón, en caso de no renunciar, tendría que ser despedida. Vale precisar que en la contestación de demanda TOTTUS indicó que la trabajadora conocía sobre la falta que había cometido; sin embargo, no presentó documento interno, como un reglamento interno de trabajo, que confirmara la afirmación de TOTTUS. Ello habría dado luces sobre el nivel de la falta y la sanción correspondiente, en tanto queda claro que la falta cometida por la trabajadora no encajaba en el artículo 25 de LPCL, en tanto no cumplía con el requisito de gravedad al no hacer imposible la continuación de la relación laboral.

De otro lado, es curioso observar cómo, en la contestación de demanda, TOTTUS no señala específicamente cuál sería la causal del artículo 25 de la LPCL por la que podría haber iniciado un procedimiento de despido disciplinario. Ello es así debido a que nunca se inició un procedimiento de despido formalmente. Por lo tanto, TOTTUS nunca cursó una carta de preaviso que señalara el literal del artículo 25 de la LPCL que ocasionaría el posible despido. TOTTUS se limita a mencionar en el segundo párrafo de la página 7 de su contestación de demanda que “es falso que la demandante haya sido inducida u obligada a renunciar por haber consumido productos de nuestra propiedad” (subrayado agregado).

Considerando todos estos puntos, en esta investigación, se ha mencionado reiteradamente que el literal sobre apropiación indebida de bienes del empleador, tipificado en el literal c) del artículo 25 de la LPCL, es la causal que posiblemente habría aplicado TOTTUS, por encajar de mejor manera en los hechos del caso. Sin embargo, ello no termina de quedar claro, debido a que TOTTUS, mediante engaños al saber que no existía una falta grave como tal, le hizo creer a la trabajadora que había cometido una falta grave. Además, no mencionó exactamente cuál habría sido esta falta, lo que resultó muy conveniente, en tanto fue suficiente para engañar a la trabajadora respecto a haber cometido una supuesta falta grave. Así, la inclinó a la aparente renuncia voluntaria, sin que fuese necesario cursar una carta de preaviso de despido en la que se señalase formalmente la causa justa de despido, en los términos del artículo 32 de la LPCL.

Asimismo, TOTTUS engañó a la trabajadora sobre la gravedad de la falta cometida, pues, como se ha mencionado, comer una gelatina deteriorada, durante el horario de trabajo, no tuvo trascendencia en la relación laboral ni graves consecuencias negativas para TOTTUS. Es decir, no hacía irrazonable la continuación de la relación laboral, como mencionada el encabezado del artículo 25 de la LPCL, sobre la conceptualización de la falta grave.

Finalmente, todo lo relatado va en contra de la rectitud de las relaciones laborales, dado que dentro de estas se espera que ambas partes actúen bajo los alcances de la buena fe. Así, “este principio abarca a ambas partes del contrato [de trabajo], y no a una sola de ellas” (Plá, 1978, 311). En otros términos, se espera que el empleador también actúe bajo los cánones de la buena fe. En el presente caso, ello no ha ocurrido, pues TOTTUS, al intimidar a la trabajadora para se decante por la renuncia, ha ido en contra de la “honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto [tenía] la plena conciencia de (...) engañar[la] [y] perjudicar[la]” (Plá, 1978, 311) para lograr el término de la relación laboral.

Preguntas principales

1. ¿Comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, es una falta laboral grave proporcional al despido?

No. La trabajadora cometió una falta laboral, tipificada en el inciso c) del artículo 25 de LPCL, como bien se señala al final de la respuesta de la pregunta 1.2. Sin embargo, dicha falta no llegó a revestir el carácter de gravedad que señala el primer párrafo del

artículo 25 de LPCL. Por ende, no pueden considerarse faltas graves pasibles de ser sancionada con el despido.

Efectivamente, la trabajadora llegó a transgredir el deber esencial de la honradez lo que constituye una falta laboral. No obstante, esa transgresión no hacía irrazonable la continuación de la relación laboral, por lo cual no se llegó a configurar la falta grave.

Así, para que la falta laboral sea grave y, por lo tanto, sea una causa justa de despido, debe transgredirse de tal manera las obligaciones del trabajador que haga irrazonable la continuación de la relación laboral, lo que no ocurre en el presente caso, pues comer una gelatina deteriorada, propiedad de TOTTUS, no tuvo trascendencia en la relación laboral ni graves consecuencias negativas para la TOTTUS. Además, la trabajadora tampoco tenía un récord de faltas laborales que pudiera indicar un historial negativo que justifique un despido. Entonces, concluyo que no se llegó a tipificar una falta grave; razón por la cual no era proporcionado aplicar el despido como sanción.

Para cerrar esta pregunta, podemos plantear que la trabajadora cometió una falta laboral leve que pudo ser sancionada con un castigo menor al despido, por ejemplo, mediante una amonestación verbal o escrita o la suspensión sin goce de haber por uno o más días (Pasco, 1985, p. 2). Al no existir una falta grave, tampoco hubo una causa justa de despido, por lo que TOTTUS no tenía razones para iniciar un despido. De esta manera, la actitud mostrada por TOTTUS al mencionar que, de no renunciar, entonces podría despedir a la trabajadora, encaja mejor en un supuesto de intimidación.

2. ¿La relación laboral terminó debido a una renuncia que adolecía de un vicio de la voluntad por intimidación, lo que configuró un despido fraudulento y, por lo tanto, nulo y pasible de ser reparado mediante la reposición?

Sí. La relación laboral terminó con la renuncia de la trabajadora. Sin embargo, fue TOTTUS quien intimidó a la trabajadora para que renunciara, lo que vició su voluntad en dicho acto, ya que disfrazó la situación para aparentar el ejercicio regular de su poder de sanción, al darle la opción de renunciar o ser despedida. No obstante, ya se ha comprobado que, en el presente caso, no se configuró ninguna falta grave; es decir, no existió una causa justa de despido. Por ese motivo, darle a elegir a la trabajadora entre el despido o la renuncia configura intimidación, en tanto TOTTUS no podía despedir a la trabajadora sin una causa justa. De esta manera, TOTTUS amenazó a la trabajadora con hacer un uso irregular de su poder de sanción, al indicarle que podría despedirla pese no existir una causa justa de despido, como una falta grave.

Por ende, la renuncia de la trabajadora adolecía de un vicio de la voluntad, como lo es la intimidación, lo cual la hizo anulable, de acuerdo con el artículo 214 del CC.

En ese escenario, se configuró un despido, en tanto la relación laboral terminó por la mera voluntad de TOTTUS. Además, este despido fue fraudulento y, por ello, nulo, debido a la directa afectación del contenido esencial de un derecho fundamental, como lo es el derecho al trabajo, en su vertiente de estabilidad de salida, por no haber causa justa de despido.

Finalmente, en el presente caso, la reparación adecuada en términos del artículo 27 de la Constitución es la reposición, pues, como ya ha mencionado el máximo intérprete de la Constitución, en el fundamento 21 de la sentencia recaída en el expediente N° 03052-2009-PA/TC, “la extinción unilateral de la relación laboral, estará afectada de nulidad (...) cuando se produce con violación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos”.

Conclusiones

1. La falta laboral cometida en el presente caso no es un falta laboral grave, pues no afectó los deberes esenciales del contrato de trabajo de manera que hiciera irrazonable la continuación de la relación laboral.
2. Si bien el empleador tiene la facultad de sancionar las faltas laborales cometidas por el trabajador, esas sanciones deben ser razonables. Sin embargo, la razonabilidad de la sanción depende del caso concreto, por lo que se deben tomar en cuenta criterios objetivos que nos ayuden a identificar la razonabilidad de la sanción aplicada. Debe analizarse, por ejemplo, la trascendencia de la falta en la relación laboral, las consecuencias de la falta, los principios y bienes jurídicos comprometidos, así como los antecedentes del trabajador. En el presente caso, la falta cometida por la trabajadora no afectó gravemente la relación laboral; no tuvo consecuencias negativas, como la contaminación de otros alimentos; no afectó ni económicamente ni de otro modo a TOTTUS, pues la gelatina estaba estropeada y no apta para la venta; y, finalmente, no había antecedentes disciplinarios de la trabajadora. En consecuencia, una sanción como el despido no era razonable en el este contexto, ya que la falta cometida no llegó a ser una falta grave.
3. El despido fraudulento, al dar la apariencia de legalidad en la terminación de la relación laboral, afecta el contenido esencial del derecho al trabajo, puesto que el

empleador logra el despido sin que exista una causa justa para ello y, así, burla la causalidad del despido.

4. En el presente caso, TOTTUS logró terminar la relación laboral, mediante la amenaza de despedir a la trabajadora para que esta opte por la renuncia, cuando no existió una causa justa que respalde la amenaza de despido de TOTTUS. Por ello, se configuró un despido fraudulento, en el que se formó la apariencia de haber terminado la relación laboral por la voluntad de la trabajadora, cuando en realidad ella fue intimidada para renunciar.
5. Debido a que mediante el despido fraudulento el trabajador ve afectado el contenido esencial de su derecho fundamental al trabajo, el derecho fundamental al trabajo debe ser reparado. Dicha reparación se obtiene mediante la reposición. De otra manera, el empleador tendría carta libre para afectar el contenido esencial del derecho al trabajo y repararlo únicamente a través del pago de una indemnización. Si ello fuera así, volveríamos al “despido pagado”, es decir, “aquella situación en que corresponde al empleador un ‘poder ilimitado’ para despedir, solo condicionándolo por gravámenes pecuniarios” (Blancas, 2013, p. 172), lo que contradice la estabilidad brindada mediante la adecuada protección precisada por los artículos 22 y 27 de la Constitución.

Bibliografía

- Alonso, M. y Casas, M. (1995). *Derecho del trabajo* (14.ª ed.). Universidad Complutense de Madrid.
- Amado, J. (2008). El temor con vicio de la declaración de la voluntad, *Libro homenaje a Felipe Osterling Parodi* (pp. 321-333). Palestra Editores.
- Arce, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad*, (21), 154-171
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17366>
- Blancas, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano* (3.ª ed.). Jurista Editores E.I.R.L.

- Blancas, C. (2021). Estado actual de la estabilidad laboral. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS)*, 91-143. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>
- Boffi, L. (1979). *Tratado de las obligaciones* (volumen I). Editorial Astrea.
- Cáceres, J. (2014). Delimitación conceptual y pragmática del despido fraudulento en sede judicial. *Boletín Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (44). http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_44.html
- C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1_LO_CODE:C158
- De Buen, N. (1981). *Derecho del Trabajo* (4.ª ed.). Jurista Editores E.I.RL.
- De la Cueva, M. (1980). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (6.ª ed.). Editorial Porrúa S.A.
- De la Fuente, H. (1976). *Principios jurídicos del derecho a la estabilidad*. Víctor López de Zavalía Editor.
- De la Puente y Lavalle, M. (2003). *El contrato en general. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil* (Tomo I). Palestra.
- El Comercio (2014, 01 de agosto). *Ventas de Tottus y otros supermercados peruanos aumentan en 10%*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/ventas-tottus-supermercados-peruanos-aumentan-10-347754-noticia/?ref=ecr>
- Ermirda, O. (1983). *La estabilidad del trabajador en la empresa ¿protección real o ficticia?*. ACALI Editorial.
- Ermida, O. (1983). *La estabilidad laboral en América Latina*. Análisis Laboral.
- Espinoza, J. (2017). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionadora del empleador. *Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo* (74). https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- Ferro, V. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *Themis*, (39), 47-56.

- Gamarra, L. (2021). El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS)*, 627-653. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/Homenaje-a-Americo-Pla-full-666-692.pdf>
- García, A. (2013). *Sanciones disciplinarias menores o distintas del despido*. En De Lama, M. Bringas, G. y Quiroz, L (Eds.), *Manual sobre faltas disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores* (pp. 41-54). Gaceta Jurídica.
- Hernández, L. (1997). *Poder de dirección en el empleador*. En De Buen, N y Morgado, E (Coord.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 405-419). Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/26.pdf>
- Higa, A. y Soltau, S. (2021). El despido fraudulento por violencia moral o intimidación. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 415-424. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-415-424.pdf>
- I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2012, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/II+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
- II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2014, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd/II+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+Año+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d1da3e804a5615a4a80afdb1377c37fd>
- León, J. (1997). *Acto jurídico: Disposiciones generales, vicios de la voluntad, simulación, fraude, modalidades, forma, nulidad, confirmación* (2.ª ed). Gaceta Jurídica.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). *La regulación del despido en la legislación laboral y en las sentencias del Tribunal Constitucional*. Boletín 009. https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html
- Montoya, A. (2013). *Derecho del trabajo*. Tecnos.

- Morgado, E. (1997). *El despido disciplinario*. En De Buen, N y Morgado, E (Eds.), *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 569-590). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/34.pdf>
- Neves, J. (2012). *Introducción al derecho del trabajo* (2.^a ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Obregón, T. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad* (46), 199-206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Organización Mundial de la Salud OMS – 2007. *Manual sobre las cinco claves para la inocuidad de los alimentos*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43634/9789243594637_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2009). Notas sobre el convenio 158 y la recomendación 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf
- Pasco, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, (39), 269-311, <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198501.008>
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo* (2.^a ed.). Ediciones Depalma Buenos Aires.
- Puig, F. (1958). *Tratado del derecho civil español* (Vol. 2). Editorial Revista de Derecho Privado.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988). <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Rubio, M. (2013). *Nulidad y anulabilidad. La invalidez del acto jurídico*. Fondo Editorial PUCP.
- Russomano, M. (1980). *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1020/3.pdf>

- Sentencia 1124-2001 (2002, 11 de julio). Tribunal Constitucional.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.pdf>
- Sentencia 976-2001(2003, 13 de marzo). Tribunal Constitucional.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Sentencia 206-2005 (2005, 28 de noviembre). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>
- Sentencia 00025-2007 (2008, 19 de setiembre). Tribunal Constitucional.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00025-2007-AI.pdf>
- Sentencia 2426-2009 (2009, 24 de septiembre). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/02426-2009-AA.pdf>
- Sentencia 3052-2009 (2010, 14 de julio). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- Sentencia 5185-2009 (2010, 21 de mayo). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/05185-2009-AA.pdf>
- Sentencia 00606-2010 (2010, 28 de octubre). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00606-2010-AA.html>
- Sentencia 16565-2013 (2015, 23 de marzo). Corte Suprema de Justicia del Perú.
- Sentencia 7394-2015 (2017, 5 de abril). Corte Suprema de Justicia del Perú.
https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Casacion-Laboral-7394-2015-Arequipa-Legis.pe_.pdf
- Sentencia 12198-2018 (2020, 14 de enero. Corte Suprema de Justicia del Perú.
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-12198-2018-LP.pdf?_gl=1*8zm55j*_ga*MTE4MzAxMjg0Ny4xNjk1MjQ1NTY3*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5NTc2NDIwNi4yLjEuMTY5NTc2NDIxOC40OC4wLjA
- Sentencia 17160-2017 (2019, 07 de noviembre). Corte Suprema de Justicia del Perú.
<https://lpderecho.pe/despido-fraudulento-puede-aplicar-principios-proporcionalidad-razonabilidad-cas-lab-17160-2017-tacna/>
- Vásquez, A. (1989). *Derecho del trabajo y la seguridad social* (4.^a ed.). Editorial Astrea.

Anexos

1-A Transcripción del audio de la entrevista realizada a Janet Luz Espinoza Morachimo.

ANEXO 1-A

Transcripción del audio de la entrevista realizada a Janet Luz Espinoza Morachimo

Fecha: 28 de febrero de 2023

Me tocaba comedor, subí a atender a los trabajadores que subían a consumir sus alimentos y les descontaban a fin de mes con su fotocheck. Justo el día de los hechos me tocó trabajar ahí. El trabajo era así: o me tocaba atender afuera el lineal o me tocaba preparar comida para llevar al comedor a la atención de los trabajadores. Justo ese día me tocó a mí comedor, cuando pasó todo eso.

La gelatina la hacíamos nosotros, en cocina. En la cocina preparábamos gelatina para vender afuera en el lineal, teníamos a veces hasta 2 días, 3 días [para que la gelatina sea vendida al público general], dependiendo porque tenían una fecha de duración. Ya cuando no se vendía, lo que hacíamos era subirlo al comedor y repartirlo como postre a los trabajadores. Ellos compraban su menú, cuando era menú completo le daban con todo.

Justo ese día me toca subir gelatina para el comedor, para repartir, porque ya habían pasado 2 días, entonces subí y cuando yo llego... Ese día yo ingresé a las 7am, marqué mi fotocheck todo, y mi salida era a las 4pm, yo marco mi fotocheck y me toca subir al comedor, me toca subir como a las 12:30pm y el accidente fue como a las 1:30pm, 1 y tanto, que pasó eso que estaba que atendía y en eso, arreglando las cosas [que estaba subiendo al comedor de trabajadores], se me cae la fuente de gelatina [estaba subiendo por el ascensor al comedor de trabajadores]. Se me cayeron varias, como 2 o 3, pero 1 se salvó, quedó un poco en ese vaso.

Entonces, yo inconscientemente lo recogí y lo puse a un costado, estaba atendiendo yo en el comedor y en eso, se me pasó por la cabeza, no sé, por distraída y en eso me agarro esa gelatina que yo había puesto a un lado porque se había roto, inconscientemente me metí un pedazo a la boca y justo en ese horario estaba comiendo la señorita jefa de recursos humanos y me imagino que ella me habrá visto, la verdad que yo no la vi en ese instante que me había ganado comiendo.

Entonces ya iban a ser las 2pm, cuando me sacan de mi labor que estaba yo repartiendo, me hacen ingresar a las oficinas de recursos humanos y me sentaron. Me dijeron que querían conversar conmigo y ahí fue cuando me dijeron que me habían visto comiendo una gelatina y yo les dije que esa gelatina se me había caído y me la comí, pero no estaba entera y me dijo que sí, pero esa es una falta, que me había visto la jefa de recursos humanos, pero ella en ese instante no me dio la cara, se escondió y mandó a llamar a prevención. Llamó a mi jefe. Fue algo que nunca en mi vida pensé, porque esa jefa de recursos humanos sabía mi situación. Mi último bebe lo tuve trabajando ahí en tottus, tuve mi descanso, mi fecha de lactancia, y mi niño justo nació con una fístula en el anito, a mi niño lo operaron, estaba en tratamiento, necesitaba una segunda operación y ya casi para hacerle su segunda operación, me pasa todo esto, me quitan el seguro, todo.

Ella [jefa de recursos humanos] sabía, yo le lloré, le supliqué, porque después de una hora, vinieron a decirme, el jefe de prevención de pérdidas, estaba un jefe que se llamaba William y yo le dije, pero él me dijo no lo que pasa es que usted ha cometido un delito, pero en qué momento le digo, solamente por comer la gelatina, me querían hacer firmar en ese instante, mire me dice usted sabe que acá los protocolos son así, los códigos son así, acá las trabajadoras no pueden comer nada, le dije pero fue una gelatina rota, sí me dijo, pero ni aun así, es mejor que firme la carta de renuncia voluntariamente, porque si usted no quiere firmar voluntariamente, vamos nosotros a proceder a hacerle que sus papeles salgan manchados como si yo hubiera robado otra cosa grande, no sé, recuerdo que me dijo “sus papeles salgan manchados” en ningún otro trabajo la reciban. Para mí fue un baldazo de agua fría.

Vino la jefa de recursos humanos, yo le lloré, le supliqué que por qué había accedido a hacer eso cuando ella sabía lo que yo pasaba con la enfermedad de mi niño, cuando nosotros siempre hacíamos eventos, nosotros siempre trabajábamos en cocina y siempre la de recursos humanos era la que se llevaba sus pedazos, no? como siempre, se llevaba más cantidad. Era prohibido también, pero repartíamos un poco más para ella. Entonces ella me conocía de años.

En ese instante yo creo que debí haber tenido una llamada de atención o por último suspenderme 2 o 3 días, por lo menos. Pero ahí amenazarme que tenía que firmar, eso me llenó de miedo, comenzaron a decirme que mis papeles iban a salir manchados. Yo le dije pero solo por una gelatina que me comí, así sea, me dijeron, tú tienes que firmar de una vez porque sino vamos a proceder, haz hecho un delito. Yo francamente fui

tonta, yo firmé ese papel, yo sí lo firmé, pero no en voluntad propia. Me estaban presionando.

Hasta vino mi jefe, mi jefe me quería un montón, pero también lo presionaban a él. Firmé y salí llorando. No sabía ni qué hacer en ese instante. Mi salida se supone que era a las 4pm [pero la sacaron de las instalaciones de tottus a las 2pm más o menos]. Ahí automáticamente vine a mi casa, lloré y me llamó una persona [amigo] y me dice qué te ha pasado, demándalos, me dice, vamos yo te presento a un abogado. Entonces fui, lo llamé [al abogado], fuimos a su estudio y él trató de llevarme mi caso. En ese mismo día yo hice todo, avancé con él, me dijo vámonos.

Cuando nosotros llegamos con el abogado, ellos nunca pensaron que yo iba a meter abogado, pensaban que me iban a botar y punto. Yo metí al abogado, el abogado me aconsejó una y otra cosa para defendernos. Yo le expliqué todo el caso, como fue todo. No, me dice, lo que están haciendo contigo es un despido arbitrario, no debiste haber firmado, pero bueno, te han hecho firmar bajo presión. Sí, le digo, fue así y así. Entonces cuando yo fui para allá, con mi abogado, en ese mismo día fui, como a las 5 o 6pm, el abogado me dijo anda ponte una denuncia, fui, hice todo el procedimiento que el abogado me dijo.

Nos fuimos y nos recibe ahí la jefa de recursos humanos. Nos hicieron demorar. Dijeron que yo ya hace tiempo estaba pidiendo una renuncia por motivos familiares. Y yo le dije cómo voy a pedir renuncia y me voy a ir a trabajar a las 7am. Yo le digo [al abogado], yo tengo mi marcada de ingreso 7am y se supone que a las 4pm yo salía, entonces cómo voy a ir yo a trabajar si se supone que ya había pedido mi renuncia voluntaria por problemas familiares, dijeron que yo ya había pedido mi renuncia hace tiempo. Era mentira todo.

Yo no he pedido renuncia porque yo he venido a trabajar, tengo mi marcación, tengo mi programación. Porque justo nuestro jefe nos programaba a la semana, todas las semanas. Por ejemplo, a mí me tocaba una semana apertura, la otra semana me tocaba cierre. Entonces, yo tenía ya todo el mes mi trabajo de salida y de entrada. Entonces yo le mostré.

Mi abogado pidió todo. Al principio no quisieron [darle los documentos que solicitaba], entonces mi abogado fue más listo. Nos fuimos con el ministerio de trabajo, fui, puse la denuncia en el ministerio de trabajo. En el ministerio de trabajo nos dijo que pusiéramos

la denuncia en la comisaría, que ya no querían dejarme entrar y todo eso. Entonces yo fui, llegamos con el ministerio de trabajo. Todo en ese instante, yo llegué y movimos cielo, mar y tierra. Ingresamos con el ministerio de trabajo a recursos humanos, en donde ella [jefa de recursos humanos] le dijo que yo había pedido mi renuncia voluntaria hace tiempo por motivos familiares.

A la persona encargada del ministerio de trabajo nosotros le dijimos todo, yo le dije que ya tenía programación [de trabajo] todo el mes, entonces cómo van a tener una programación hecha conmigo cuando se supone que según ellos yo ya estaba pidiendo renunciar, entonces ¿cómo me iban a programar hasta fin de mes? Presenté eso.

Se supone que mi salida era a las 4pm y yo había marcado photocheck de entrada a las 7am, también presenté. (y que no había sido por ninguna gelatina, pero al final sí descubrieron que fue por una gelatina, porque comenzó a investigar el ministerio de trabajo, pidió los papeles, todo). Probó que me habían hecho un despido arbitrario.

El vasito de gelatina que se cayó era de plástico, de esos de 7 onzas, de esos descartables. En ese instante hubiera actuado por botarlo [el vaso de gelatina], pero no lo boté. Porque en ese instante yo estaba encargada del comedor, entonces si se me rompió el vaso, era lo mismo, lo hubiera botado y ellos ni cuenta se hubieran dado.

Entonces, fue un error que no sé qué me pasó por la mente para comérmelo ese pedazo de gelatina, no sé qué, nunca me voy a olvidar, es una gelatina de piña todavía, una gelatina amarilla, nunca nunca me voy a olvidar. Fue como mi mamá me dijo, yo tengo a mis hijos que yo los crié vendiendo en el mercado gelatina, cuántos años has comido gelatina, ya estabas harta de comer gelatina, cómo se te dio, me dice. Mamá le digo, no sé, ni siquiera era el vaso lleno, era una gelatina que un pedazo se había quedado en el vaso. Así, inconscientemente, hasta el día de hoy que me ha hecho recordar. Cómo una gelatina me pude haber comido. Porque la verdad es que mis amigas que han entrado junto o después de mí, siguen ahorita trabajando y yo hubiera seguido ahí. Mi hijo ya se hubiera operado. A mi hijo nunca lo pude volver a operar porque se me acabó el seguro.

Todo eso me ha traído cola con la enfermedad de mi hijo, porque si no yo estaba con contrato indefinido. Yo era una mujer que, a pesar del embarazo, hasta el último mes yo he trabajado, yo no faltaba, nunca han tenido queja de mí. 15:39 Hasta el día de hoy yo me pregunto cómo me pude haber comido una gelatina que estaba rota, que se había caído.

La política de Tottus en ese caso era botar la gelatina. Eso era merma. ¿a qué me refiero que era merca? Merma le llaman a los productos que ya pasaron una fecha que ya tenía que venderse en la tienda o se bota o se podría llevar al comedor y a veces hasta regalábamos esas cosas. Porque ya pasaba y a veces no lo comían y se regalaba. Por algo insignificante me despidieron.

La gelatina no estaba malograda, sino que se supone que en lineal, en la parte de delante de Tottus, se supone que puede ser hasta 2 días que teníamos para vender el producto. Pero en vista de que ya pasaban 2 días, podíamos llevarlo y darlo arriba en el comedor, como postre. Era apto para el consumo pero ya no para la venta [al público en general].

[Luego de que presentamos la demanda], llegaban de Tottus, llegaron hasta a mi casa, a querer chancarme la mano para ya no ingresar a Tottus, como yo no daba mi brazo a torcer, ellos querían pagarme para yo ya no ingresar a trabajar. Querían coimearme. Yo no sé si actué bien o mal, yo lo único que quería era volver a trabajar, porque yo quería el seguro de mi niño yo por eso quería seguir trabajando. Entonces yo le dije a mi abogado que estaban llegando a querer coimearme y mi abogado me dijo “no señora Janet, usted que quiere? Que le den y ya no regresa o seguir laborando”. Entonces, yo le dije, yo quiero seguir laborando. Entonces nosotros seguimos con el propósito de que usted quiere seguir laborando por el seguro de su niño, porque usted quiere operar a su niño. Sí, le digo, abogado.

Entonces así fue, nosotros le ganamos, yo volví a trabajar en Tottus [sentencia de primera instancia salió a favor de la trabajadora, sentencia de vista y casación a favor de la empresa por falta de pruebas de intimidación]. Estuve como 4 o 5 meses y de la noche a la mañana me llamaron otra vez a recursos humanos y me sacaron porque había fallado a favor, porque Tottus no sé si seguía. No les gustó porque yo fui la primera trabajadora que les metí juicio acá.

Yo salí y seguimos con el proceso con mi abogado. Lamentablemente yo viajé a Chile y le dejé el poder a mi abogado para que él siga haciendo y se supone que eso estuvo hasta en Lima. Cuando él hablaba conmigo me decía depositeme 500 soles porque quiero para mis viajes a Lima, estamos ganando y al final de cuentas nunca volví a saber de mi abogado. Al final me dijo que habíamos perdido el caso, pero la verdad yo me quedé con la intriga de si lo habrán coimeado.

Cuando fui con el ministerio de trabajo, ellos [Tottus] le dijeron que yo ya había pedido mi renuncia voluntaria por motivos familiares. Pero para que yo haya renunciado tendría

que haber llenado un formulario. Entonces a mí me coaccionaron y me hicieron escribir en un papel común y corriente de puño y letra. Esas cosas presentamos en el ministerio de trabajo. Por eso en la primera sentencia salió a mi favor, pero bueno. Yo no volví a trabajar en Tottus.

Hubo otros amigos que yo misma les recomendé el mismo abogado. Fueron 3 amigos. 2 de mis amigos, de la misma área, ya no quisieron volver a trabajar pero quisieron que los indemnicen y sí los indemnizaron y 1 de mis amigos quiso seguir trabajando y lamentablemente le pasó lo mismo que me pasó a mí. Los despidieron por comer una papa frita o un yogurt vencido, algo así.

El vaso de la gelatina estaba bueno, sino que al subirme y bajar por el ascensor, porque me tocaba repartir en el comedor. Lo subí porque ya no se podía vender, pero sí se podía consumir, por eso es que yo lo subía como postre. También habían kekes que no estaban ya para venderse o ya había caducado en ese mismo día y había en cantidad, entonces llevábamos pedazos al comedor y los regalábamos y así pasaba con muchas cosas cuando ya no se podían vender. Yo dije que es algo injusto que me despidan por una gelatina de 50 céntimos, porque ese era el valor de la gelatina.

