

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ  
FACULTAD DE DERECHO



INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURIDICA, N° 13049-  
2013, E-2740, ANÁLISIS DEL FALTAMIENTO DE PALABRA ESCRITA E  
INJURIA LABORAL EFECTUADO MEDIANTE REDES SOCIALES

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

Alejandra Alejos Gallegos

REVISOR :  
Saulo Roberto Galicia Vidal

Lima, 2024



## INFORME DE SIMILITUD

Yo **Galicia Vidal, Saulo Roberto**, 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 N. 13049-2013, E-2740, ANÁLISIS DEL FALTAMIENTO DE PALABRA ESCRITA E INJURIA LABORAL EFECTUADO MEDIANTE REDES SOCIALES.**


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

**Alejos Gallegos, Alejandra**

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 **01/07/2024**.
- 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, 02 de julio de 2024**

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <b>Galicia Vidal, Saulo Roberto</b>	
DNI: 46591339	
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-4405-1876">https://orcid.org/0000-0002-4405-1876</a>	

*A mi papá, abuelo y hermana, pues con su compañía protegen mis sueños.*



## RESUMEN

El propósito del presente trabajo es analizar los problemas jurídicos que se presentan al analizar si un trabajador incurre en un faltamiento de palabra escrita o injuria mediante una plataforma virtual, como lo es la red social Facebook. Para ello, se identifican los derechos laborales inespecíficos que son pasibles de ser restringidos cuando el empleador fiscaliza la conducta del trabajador en el contexto virtual y recopila pruebas. El trabajo se apoya del Derecho Constitucional para delimitar el contenido esencial de los derechos fundamentales del trabajador como límite del poder de dirección y concluye que, en el presente caso, la empresa no ha incurrido en alguna vulneración al derecho a la intimidad o al derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones o documentos privados. Por otro lado, este trabajo plantea las herramientas jurídicas para analizar la configuración de la causal de despido por falta grave tipificada en el artículo 25° literal f) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, "LPCL"), en lo que corresponde al faltamiento de palabra e injuria. Así, se realiza un análisis de subsunción de la falta laboral, y se recalca la importancia de determinar el significado de las palabras malsonantes o soeces en el contexto en que son utilizadas. Asimismo, se realiza un test de ponderación entre la libertad de expresión, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral del trabajador, y el derecho al honor del Director Ejecutivo, así como la libertad de empresa del empleador. El trabajo concluye que la medida de despido no resulta proporcional, bajo los criterios desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Lagos del Campo Vs. Perú y Kimmel Vs. Argentina, y por tanto configura un despido arbitrario.

**Palabras clave:** redes sociales, derecho a la intimidad, expectativa razonable de privacidad, derecho al honor, libertad de pensamiento y expresión, faltamiento de palabra, injuria laboral, despido fraudulento.



## ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
1.	Justificación de la elección del expediente .....	3
2.	Presentación del caso y análisis .....	4
II.	<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DEL DERECHO SOBRE LOS QUE VERSA EL EXPEDIENTE</b> .....	6
III.	<b>HECHOS RELEVANTES</b> .....	6
1.	Antecedentes: Procedimiento disciplinario .....	7
2.	Proceso judicial .....	10
2.1.	Demanda presentada por el señor Guerra .....	11
2.2.	Contestación de la demanda por parte de Ripley .....	13
2.3.	Decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia .....	15
2.4.	Apelación de sentencia de primera instancia .....	16
2.5.	Decisión del órgano de segunda instancia .....	17
2.6.	Recurso de casación interpuesto por el demandante.....	18
2.7.	Resolución de improcedencia del recurso de casación.....	19
3.	Resumen de datos relevantes .....	19
3.1.	Sobre la relación laboral .....	19
3.2.	Sobre los comentarios en Facebook.....	20
IV.	<b>IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE</b> .....	21
V.	<b>ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	22
1.	<b>Problema principal 1: ¿Fue válido el ejercicio del poder de dirección de Ripley sobre las conductas realizadas por el trabajador en redes sociales?</b> .....	22
1.1.	Problema secundario 1: ¿Cuál es el fundamento para que Ripley fiscalice las redes sociales de sus trabajadores?.....	23
1.2.	Problema secundario 2: ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho a la intimidad? .....	28
1.3.	Problema secundario 3: ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados?.....	43
2.	<b>Problema principal 2: ¿Fue correcta la decisión del órgano de primera y segunda instancia de declarar infundada la demanda de despido fraudulento?</b> .....	46
2.1.	Problema secundario 1: ¿Se configuró la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria laboral del inciso f) del artículo 25° de la LPCL? .....	47
2.2.	Problema secundario 2: ¿Se ha configurado la falta grave del inciso a) del artículo 25 de la LPCL?.....	71
2.3.	Problema secundario 3: ¿La medida de despido resulta proporcional a la afectación del honor del señor Rossi? .....	73
2.4.	Problema secundario 4: En el presente caso ¿Se ha configurado un despido fraudulento o arbitrario? .....	78
VI.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	87
VII.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	89
VIII.	<b>ANEXOS</b> .....	93

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1. Justificación de la elección del expediente**

La Constitución Política del Perú del año 1993 (en adelante, la Constitución) reconoce en su artículo 59° que el estado peruano garantiza la libertad de empresa que puede ser ejercida por toda persona, y en concordancia con ello, en material laboral, el artículo 9° de la LPCL le otorga a su vez la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar a sus trabajadores.

Por su parte, la persona en su calidad de trabajador y ciudadano también ostenta una serie de derechos laborales y fundamentales, siendo que muchos de estos últimos vienen reconocidos en el artículo 2° de la Constitución, la misma que resalta su valía y los garantiza al disponer en el artículo 23° que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

No obstante, pese al reconocimiento constitucional de estos derechos, en la práctica, las relaciones laborales presentan conflictos y colisiones propias de los intereses contrapuestos, donde se debe sopesar el nivel de satisfacción de los mismos.

Así, el presente Expediente se convierte en un ejemplo práctico de lo que Sanguinetti ha denominado el entrapamiento al resolver conflictos de la proyección de los derechos fundamentales del trabajador dentro de la relación laboral (2014, p.49). Particularmente, la colisión de derechos que se presenta al momento de analizar la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria laboral tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL.

Además, este tema cobra vital importancia en el contexto de digitalización que vivimos, donde las conductas humanas y la actividad empresarial se realizan mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), y los conflictos de derechos que antes ocurrían en el centro de trabajo, ahora suceden – y cada vez con mayor frecuencia – en contextos virtuales como las redes sociales.

En ese sentido, la elección del presente expediente atiende a la relevancia de esta problemática y aborda: el ejercicio del poder de dirección del empleador en respeto del

límite que suponen los derechos fundamentales del trabajador, y las herramientas jurídicas que existen para resolver este tipo de problemas jurídicos complejos, como es la colisión derechos de empleador – trabajador.

En particular, el caso nos permite cuestionar si en la actualidad, al momento de analizar el despido por la falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, los operadores del derecho en general, y los órganos jurisdiccionales en particular, aplican los criterios ya desarrollados por la jurisprudencia para este tipo de falta, si se apoyan en la delimitación del contenido esencial de los derechos fundamentales involucrados, y principalmente en el test de ponderación.

El riesgo que trae consigo no aplicar correctamente las herramientas jurídicas citadas, es que, por un lado, los empleadores ejecuten despidos desproporcionados e injustos, y por otro, dentro del proceso laboral, los órganos jurisdiccionales no adviertan la vulneración de derechos fundamentales al momento de guiar el proceso, fijar los puntos controvertidos, realizar la actuación probatoria, motivar sus sentencias, etc.

Si bien no existe una fórmula única para resolver casos complejos como el presente, consideramos que la óptica del respeto de los derechos fundamentales como límite al poder disciplinario permitirá examinar si las decisiones empresariales (de fiscalización y de despido) se encuentran dentro de los márgenes constitucionales.

## **2. Presentación del caso y análisis**

En este informe se analiza el caso del señor Williams Alexander Guerra Rodríguez (en adelante, señor Guerra o trabajador), quien demandó a Tiendas por Departamentos Ripley S.A. (en adelante, Ripley o empleador), solicitando su reposición por despido fraudulento.

La controversia se originó debido a que Ripley inició un procedimiento de despido al trabajador por haber realizado comentarios mediante la red social Facebook, lo que, a su consideración, configuró la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria laboral en agravio de los directivos y abogados de Ripley, así como la empresa misma.

En ese sentido, el presente informe aborda dos momentos claves donde surgen problemáticas jurídicas propias de los intereses contrapuestos de una relación de trabajo.

La primera problemática se presenta cuando se analiza la legitimidad de la fiscalización del empleador a las redes sociales del trabajador, determinando si el ejercicio del poder de dirección de Ripley, al recopilar pruebas como la constatación notarial y el DVD de navegación de Facebook, respetó el contenido esencial de derechos fundamentales del trabajador como el derecho a la intimidad y el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. Al respecto, se debe precisar que, esta problemática no fue lo suficientemente abordada en el debate judicial.

La segunda problemática se presenta durante la etapa de decisión de la sanción, cuando se evidencia una colisión de derechos e intereses involucrados, tales como el derecho a la intimidad, la libertad de expresión, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral del trabajador, y el derecho al honor y la buena imagen de los directivos de Ripley; y donde se determinará si el despido es una medida idónea, necesaria y proporcional.

Los señalados son los dos problemas jurídicos analizados en este informe, además de los problemas secundarios de cada uno de estos, que serán vistos oportunamente. De este modo, planteamos que al finalizar el presente informe se concluya si las acciones del empleador se desarrollaron dentro del marco jurídico y si el despido fue constitucional.

Respecto al primer problema, sobre si el ejercicio del poder de dirección de la empresa empleadora fue válido, sostenemos que teniendo en cuenta el contenido del derecho a la intimidad el contenido de las publicaciones y el criterio de la expectativa razonable de privacidad, los comentarios no fueron reservados ni se pudo tener una expectativa de que fueran privados, trayendo como consecuencia que no se encontraron protegidos por el derecho a la intimidad. Asimismo, en relación al derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, tendremos que el proceso comunicativo fue uno abierto y, por tanto, tampoco se encontró garantizado.

Sobre el segundo problema, sobre si la decisión de los órganos jurisdiccionales de primera y segunda instancia de declarar infundada la demanda fue correcta, se sostiene que, el faltamiento de palabra escrita y la injuria laboral deben ser analizados comprobando la existencia de los elementos objetivo y subjetivo, y en este último será importante analizar la gravedad de la falta mediante el uso del test de ponderación. Así, en el presente caso, se concluye que solo uno de los comentarios del señor Guerra cumple con los elementos de la falta laboral, y la medida de despido adoptada por el

empleador ante tal conducta, no fue necesaria, pudiendo optar por la sanción de suspensión laboral.

La presente investigación demuestra que la falta laboral en análisis amerita la aplicación de herramientas del derecho constitucional, y de la teoría general del derecho, tales como la delimitación del contenido esencial de derechos fundamentales, el test de ponderación, la subsunción y la aplicación de la jurisprudencia nacional e internacional.

Por último, cabe precisar que el presente estudio tiene una visión actualizada de los problemas mencionados, teniendo en cuenta los debates actuales en torno a cada uno de los conceptos y temas que intervienen en el análisis.

## **II. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DEL DERECHO SOBRE LOS QUE VERSA EL EXPEDIENTE**

El presente informe aborda el expediente judicial desde el Derecho Constitucional y desde el Derecho Laboral. El primero se manifiesta en el análisis del contenido de derechos fundamentales del trabajador en su interacción en la red social Facebook, como lo son el derecho a la intimidad y el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, y en la aplicación del “test de ponderación” para analizar la colisión de derechos del trabajador y del empleador, o entre derechos del trabajador y de otros trabajadores o representantes de su empleador. Por otro lado, el Derecho Laboral se desarrolla de forma transversal a lo largo del informe, y con énfasis en el segundo problema jurídico, donde se analiza la decisión del Juzgado y la Sala en el análisis de la configuración del faltamiento de palabra escrita e injuria laboral, y del despido fraudulento.

## **III. HECHOS RELEVANTES**

El presente informe versa sobre un proceso ordinario laboral, iniciado por el señor Guerra en contra de la empresa Ripley, y tramitado bajo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el que se cuestiona la extinción de la relación laboral con la finalidad de obtener la reposición.

En las siguientes líneas, se describen los hechos con mayor relevancia del caso, el desarrollo del proceso judicial:

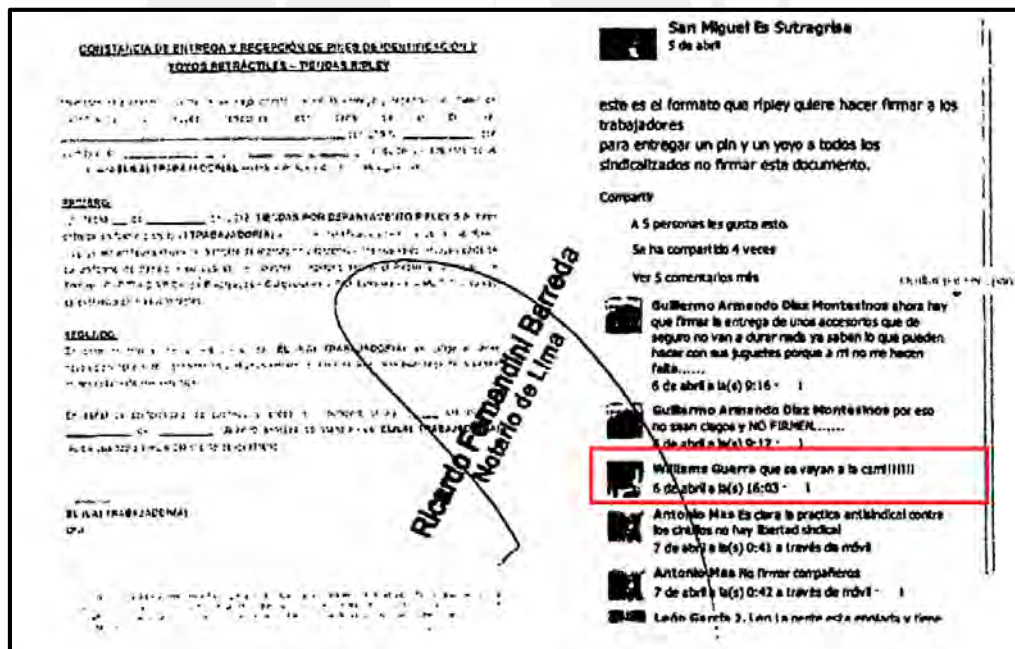
## 1. Antecedentes: Procedimiento disciplinario

1.1. Con fecha 16 de julio de 2002, el señor Guerra ingresó a laborar a Ripley, desempeñándose en el puesto de Vendedor Integral del Área de Cómputo en el local ubicado en Jockey Plaza.

Durante la relación laboral, el señor Guerra fue un trabajador afiliado al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. - SUTRAGRISA.

1.2. Con fecha 5 de abril de 2013, el señor Guerra comentó **“que se vayan a la csmr!!!!!!”** en una publicación del perfil de Facebook del usuario **“San Miguel es Sutragrisa”**, donde se adjuntó un documento interno de Ripley titulado **“Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles- Tiendas Ripley”**, junto al siguiente texto: **“este es el formato que ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento”**.

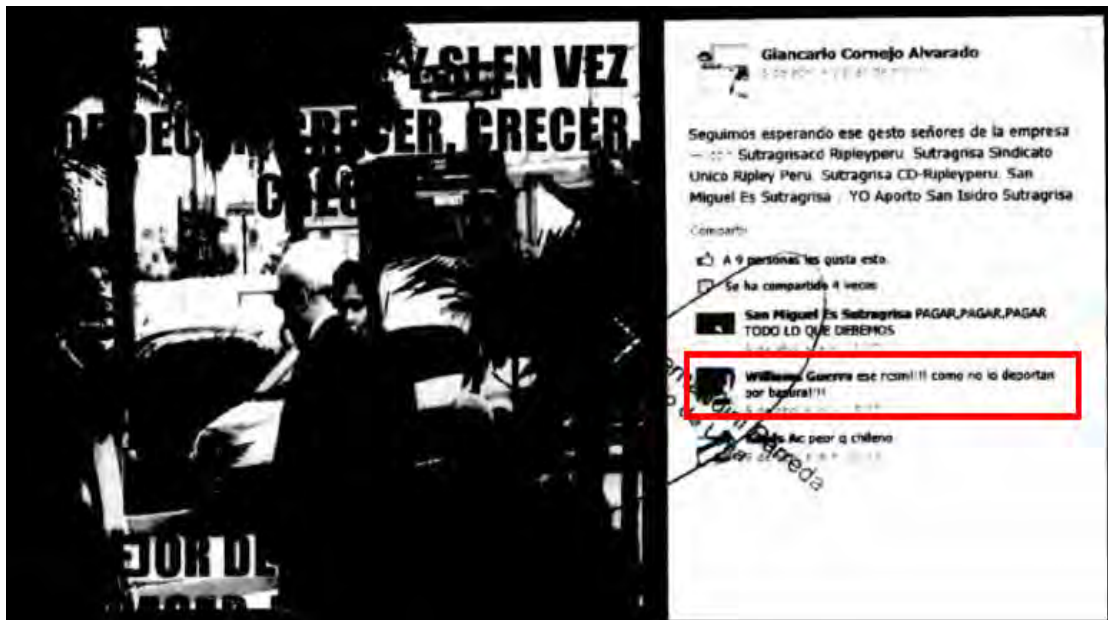
A continuación, la citada publicación y el comentario del señor Guerra:



1.3. Con fecha 8 de abril de 2013, a las 3:30 p.m., el señor Guerra, pulsó la opción “me gusta” y comentó **“ese rcsmr!!!! como no lo deportan por basura!!!!”**, en una publicación del muro del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, entonces trabajador de Ripley y Secretario de Defensa del SUTRAGRISA.

La publicación consistía en una fotografía del señor Norberto Rossi, entonces Director Ejecutivo de Ripley, quién se encontraba de espaldas junto con la señora Patricia Subauste, entonces Gerente de Recursos Humanos de Ripley, quién se encontraba de frente mostrando la mitad del rostro. En esta publicación se añadió el siguiente texto: **“OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”**.

A continuación, la citada interacción y comentario del señor Guerra:

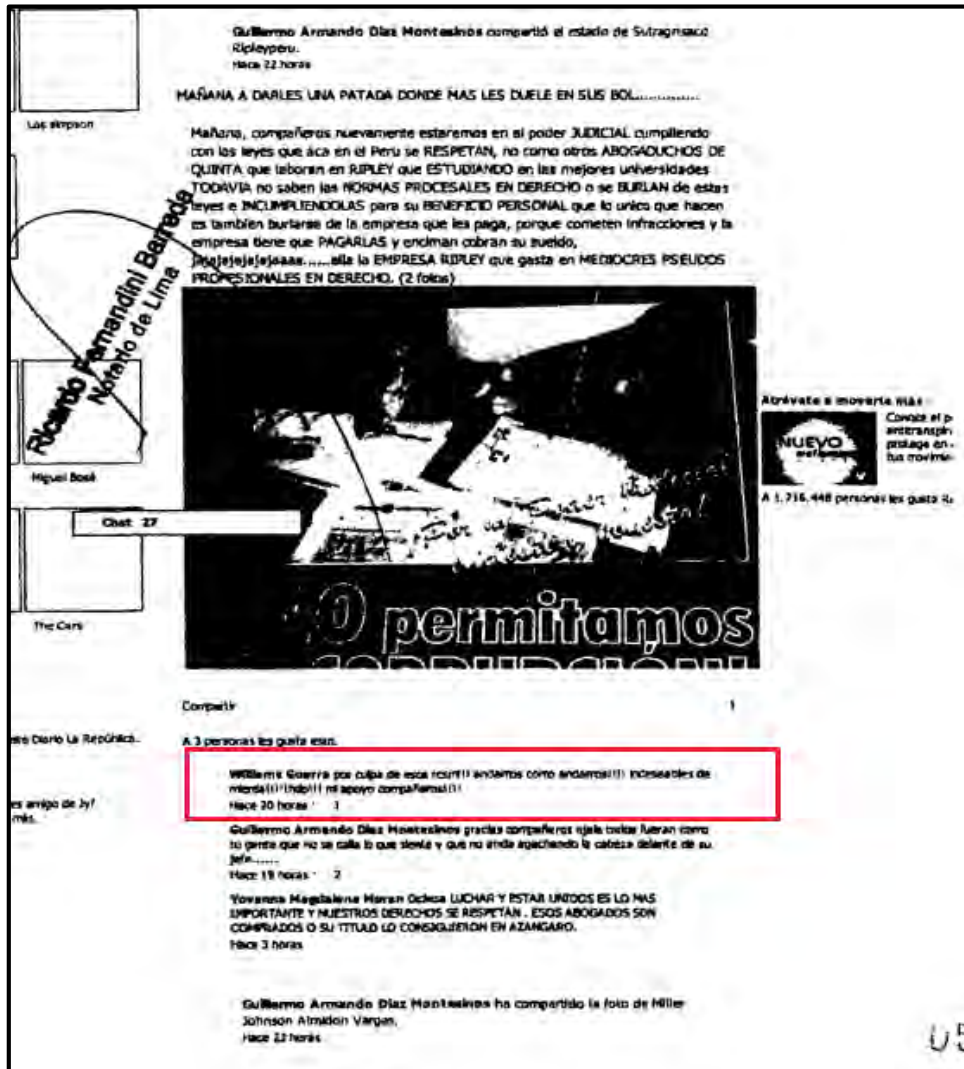


- 1.4. Con fecha 15 de abril de 2013, el señor Guerra realizó el comentario **“por culpa de esos rcsmr andamos como andamos indeseables de mierda!!!!hdp!!!!mi apoyo compañeros”**, en una publicación de Facebook compartida por Guillermo Díaz Montesinos, entonces delegado sindical de Ripley Monterrico, que tenía la sumilla **“MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS DUELE EN SUS BOL.....”**, a la cual se adjuntó una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La publicación original provenía del usuario “Sutragrisacd Ripley Perú” y venía acompañada del texto: *“Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que acá en el Perú se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVÍA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo único que hacen es también burlarse de la empresa que les paga,*

porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....allá la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRE PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO”.

A continuación, la citada interacción y el comentario del señor Guerra:



- 1.5. A solicitud de Ripley, los días 12 y 16 de abril del 2013, el señor Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, constató las citadas interacciones del señor Guerra en la red social Facebook y emitió dos (2) actas notariales.

Para dichos efectos, el Notario accedió a las publicaciones y comentarios, a través de la cuenta de la señora María del Carmen Miniza Stoll, entonces Subgerente de Relaciones Laborales de Ripley.



En las actas el Notario precisó que, el usuario de la señora Miniza Stoll no tenía en su lista de amigos y/o contactos, a las personas o páginas que realizaron las publicaciones y/o comentarios (entre ellos, Sutragrisacd Ripley Perú, San Miguel es Sutragrisa, Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Díaz Montesinos), dejando constancia de que se trataba de contenido de acceso “público” y no “privado”.

- 1.6. Con fecha 19 de abril del 2013, Ripley le notificó al señor Guerra la carta de imputación de cargos (carta de pre - aviso de despido), con motivo de las citadas interacciones en Facebook de fechas 5, 8 y 15 de abril del 2013, atribuyéndole la comisión de faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo<sup>1</sup>; así como actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio de los representantes de Ripley, del personal jerárquico o de otros trabajadores, supuestos previstos en los incisos a) y f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante “LPCL”), respectivamente.

La empresa le otorgó al señor Guerra el plazo mínimo de ley (seis (6) días naturales) para que ejerza su derecho de defensa, y adjuntó a la misiva: la copia legalizada de las actas notariales de fechas 12 y 16 de abril de 2013, y la copia simple del RIT de Ripley.

- 1.7. Con fecha 25 de abril de 2013, el señor Guerra ejerció su derecho de defensa mediante la presentación de su carta de descargos, indicando que las imputaciones realizadas en su contra eran falsas, tendenciosas e inconsistentes, por los mismos argumentos que señaló luego en su demanda y que se resumirán en el punto 2.
- 1.8. Con fecha 30 de abril de 2013, tras evaluar los descargos presentados por el señor Guerra, Ripley decidió notificarle la sanción de despido, considerando que los mismos no desvirtuaban la comisión de las faltas graves que le habían sido imputadas, enviándole a tal efecto una comunicación escrita.

## **2. Proceso judicial**

---

<sup>1</sup> Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente y con cortesía a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la imagen de Ripley.

A consecuencia del procedimiento de despido concretado y detallado en el punto previo, el señor Guerra inició un proceso ordinario laboral de reposición por despido fraudulento contra Ripley, dentro del cual se desarrollaron los actos que relatamos a continuación:

## **2.1. Demanda presentada por el señor Guerra**

Con fecha 22 de mayo de 2013, el señor Guerra interpuso una demanda en la vía ordinaria laboral contra Ripley, solicitando:

- Como pretensión principal, su reposición en el puesto de Vendedor Integral en la Tienda de Jockey Plaza por haber sido víctima de un despido “arbitrario y fraudulento”, así como el pago de las remuneraciones devengadas (incluidos los incrementos por negociación colectiva) generadas en el período comprendido entre la fecha de cese y la fecha de su reposición efectiva.
- Como pretensión subordinada, el pago de la suma de S/ 59,378.99 (Cincuenta y nueve mil trescientos setenta y ocho y 99/100 Soles) por indemnización por despido arbitrario.
- Como pretensión accesorias, el depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo en que se encontrase fuera de Ripley, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Al respecto, el señor Guerra sustentó sus pretensiones principalmente con los siguientes argumentos:

- i. El señor Guerra enfatizó que fue despedido de forma arbitraria y fraudulenta en tanto no se tuvo en cuenta que él cumplía sus obligaciones laborales con un buen rendimiento, que se evidenciaba en las comisiones obtenidas en las boletas de pago de los últimos seis (6) meses, ofrecidas como Anexo 1 - B de su demanda; y, no tenía antecedentes disciplinarios por faltas de similar naturaleza.
- ii. El señor Guerra indicó que, Ripley habría orquestado las faltas graves ya que era una empresa con un comportamiento anti - laboral con los trabajadores afiliados al SUTRAGRISA, sindicato al cual él pertenecía.

Al respecto, destacó que, desde la constitución del sindicato, Ripley había despedido a muchos miembros y dirigentes, acusándolos de faltas graves que

nunca cometieron, lo que se apreciaría en las sentencias y resoluciones de los procesos judiciales que dichos trabajadores iniciaron, las cuales ofreció como Anexo 1 - F de su demanda.

Asimismo, el señor Guerra enfatizó que, fue despedido junto a dos (2) miembros del SUTRAGRISA, los señores Guillermo Armando Díaz Montesiones y Giancarlos Cornejo Alvarado, por la comisión de las mismas faltas graves imputadas a él.

- iii. El señor Guerra afirmó que las frases, expresiones y calificativos utilizados en los comentarios de Facebook, no acreditaron la existencia real de faltas graves cometidas contra los funcionarios o ejecutivos de Ripley.

Al respecto, señaló que, la empresa realizó apreciaciones subjetivas y carentes de valor legal al darle determinado significado a las letras, signos, expresiones o frases expuestas en Facebook.

- iv. El señor Guerra agregó que, se habría vulnerado el principio de tipicidad por dos razones.

La primera razón sería que, en ninguna parte del mundo podía considerarse que los hechos de dicha naturaleza se subsumen en las faltas graves de los incisos a) y f) del artículo 25° de la LPCL, al tratarse de una simple opinión o punto de vista frente a lo que apareció en Facebook. A ello agregó que, la interacción al pulsar “me gusta” era un acto que formaba parte de su libertad de expresión y lo publicado no debió calificar como prueba que incida en la relación laboral.

La segunda razón sería que, al momento de imputarle en la carta de pre aviso el inciso a) del artículo 25° de la Ripley indicó que habría incurrido en el incumplimiento de obligaciones, la reiterada resistencia a órdenes del empleador, la reiterada paralización intempestiva de labores, y el incumplimiento del RIT, sin detallar que hechos habrían configurado cada extremo.

- v. Por último, el señor Guerra argumentó que, Ripley no podía imputarle la falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, por supuesta inobservancia del artículo 74° del RIT, en tanto no le hizo entrega de este documento.

Posteriormente, el Juzgado declaró inadmisibile la demanda para que el señor Guerra aclare su petitorio, por lo que el demandante presentó un escrito corrigiendo el tipo de despido demandado, de “despido arbitrario y fraudulento” a únicamente “despido fraudulento”, conservando las demás pretensiones solicitadas y los argumentos de hecho y derecho formulados.

## **2.2. Contestación de la demanda por parte de Ripley**

Con fecha 31 de julio del 2013, Ripley contestó la demanda, negando las afirmaciones realizadas por el señor Guerra, en base de una serie de argumentos de hecho y derecho que se exponen a continuación:

- i. Ripley argumentó el carácter injuriente de calificar al Directivo Ejecutivo de Ripley como una “basura” a la cual debían deportar, y a los abogados de Ripley, como unos “indeseables de mierda”.

Asimismo, Ripley indicó que, no realizó una interpretación antojadiza de los conjuntos de letras “rcsm”, “csmr”, “hdp”, pues la única interpretación razonable, dado el uso común de estos acrónimos, era respectivamente: “reconcha de su madre”, “concha de su madre” e “hijo de puta”.

Para reforzar este argumento, Ripley presentó dos informes periciales:

- Informe jurídico penal sobre los compartamiento de los señores Giancarlos Cornejo Alvarado, Guillermo Díaz Montesinos y Williams Guerra Rodríguez que motivaron su despido de la empresa Ripley por falta grave (lesión al bien jurídico honor).

En este informe, el Doctor Iván Meini desarrolla el marco teórico y normativo del derecho al honor, plantea los criterios para resolver casos de conflicto entre el derecho al honor y la libertad de expresión, bajo los alcances del Acuerdo Plenario 3-2006/CJ-116; y, por último, analiza las frases y comentarios de los trabajadores concluyendo sobre el señor Williams Guerra lo siguiente:

- a. El comentario “ese rcsm!!!! Como no lo deportan por basura!!!!!!” (sic), solo puede interpretarse como “ese reconcha su madre”, configurando una difamación agravada<sup>2</sup>.
  - b. La responsabilidad penal por el delito de difamación recae en el autor de las expresiones lesivas al honor, sino también en quién las difunde pues hace suyo el contenido y sentido de las expresiones e imágenes.
  - c. Se concluye que el señor Williams Guerra Rodríguez ha realizado comportamientos “penalmente revantes” que lesionan el derecho al honor en su modalidad de difamación agravada, y entre los comentarios más destacados, el señor Guerra es autor de el comentario “ese rcsm!!!! Como no lo deportan por basura!!!!!!” (sic).
- Informe pericial del Magíster Eduardo Villanueva Mansilla que concluye que el trabajador tenía **control** para medir el nivel de difusión de su comentario, y que los acrónimos tienen intención comunicativa en un contexto determinado. Es importante destacar que, este informe no detalla el significado de los términos usados por el señor Guerra ser “*de comprensión compartida entre los interlocutores*”.
- ii. Ripley sostuvo que las actas notariales son medios probatorios válidos. Por un lado, Ripley indicó que no accedió de forma ilegal a los perfiles de Facebook, pues las publicaciones eran de acceso público y no restringido. Por otro lado, el propio demandante admitió la propiedad de su perfil, la configuración pública de las publicaciones donde formuló sus comentarios e interacciones, y la autoría de los mismos.
  - iii. Ripley argumentó que los comportamientos ilícitos cometidos a través de Facebook tienen consecuencias jurídicas, ya que no es un espacio excusado del cumplimiento de las leyes y existe jurisprudencia internacional que ampara el despido de trabajadores cuando se vulnera el honor o reputación del empleador a través de redes sociales.

---

<sup>2</sup> **Difamación**

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

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

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

- iv. Por último, Ripley señaló que el trabajador habría vulnerado el Reglamento Interno de Trabajo, cuyo artículo 74° señalaba: *“Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente y con cortesía a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la imagen de Ripley”*.

### **2.3. Decisión del órgano jurisdiccional de primera instancia**

Respecto a la configuración de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, el Juzgado consideró que, la carta de pre – aviso de despido vulneró el principio de tipicidad en tanto Ripley imputó al trabajador el incumplimiento de obligaciones, la reiterada resistencia a órdenes del empleador, la reiterada paralización intempestiva de labores, y el incumplimiento del RIT, sin identificar correctamente los hechos tipificados como infracciones, describiendo las faltas con generalidad, lo cual vulneró las reglas del debido proceso al no permitirle al señor Guerra ejercer eficazmente su derecho de defensa en su carta de descargos.

Con relación al incumplimiento del RIT, el Juzgado consideró que esta falta no había sido acreditada. Al respecto, sostuvo que Ripley había admitido tácitamente la falta de notificación del documento al señor Guerra, al no contradecir esta afirmación del trabajador a lo largo del proceso. Asimismo, el Juzgado destacó que existía una desventaja “cultural” del trabajador y “de acceso” a los documentos internos de la empresa por lo que el conocimiento del RIT resultaba esencial para imputar una falta derivada de su incumplimiento.

Respecto a la configuración de la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL consistente en la injuria y faltamiento de palabra contra los representantes y personal de Ripley, el Juzgado consideró lo siguiente:

En primer lugar, que las palabras en análisis eran injuriantes atendiendo a la autoría y el significado. El Juzgado enfatizó que en la audiencia de juzgamiento el señor Guerra aceptó que escribió las frases que contenía los acrónimos y, a lo largo del proceso, las pruebas consistentes en la pericia legal del doctor Iván Meini, el informe del Magíster Eduardo Villanueva y la lista de términos de la página web “Free Dictionary”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [www.freedictionary.com](http://www.freedictionary.com)

demonstraron que por el contexto en que se reprodujeron, estas significaban expresiones injuriantes.

En segundo lugar, el Juzgado descartó que una red social como Facebook fuese un ámbito irreal. El Juzgado indicó que, lo importante sería determinar si la conducta se relacionó al centro de trabajo o el desempeño de las funciones del trabajador, y si fueron dirigidas sin interferencias a las personas a quienes afectó.

En tercer lugar, el Juzgado concluyó que las actas notariales eran válidas en tanto, por un lado, los perfiles constatados eran de libre acceso y la red social prohibía expresamente la publicación de contenidos con lenguaje ofensivo, por lo que excedía el ámbito protegido por el derecho a la libertad de expresión y el derecho a la intimidad; y por el otro, las citadas actas notariales no fueron tachadas ni cuestionadas por el trabajador.

En tal sentido, el Juzgado consideró que, si bien las expresiones estuvieron relacionadas a aspectos relativos a la relación laboral (sobre el descontento y protesta del trato recibido de la empresa), fueron a su vez inoportunas, desaforadas y desafortunadas, concluyendo así que, las expresiones utilizadas fueron agraviantes al honor del señor Nolberto Rossi, la señora Patricia Subauste, los directivos de la empresa demandada, y sus abogados.

En consecuencia, la sentencia de primera instancia determinó que la falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL se encontraba correctamente acreditada, y la sanción de despido respetó los principios de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que resolvió declarar infundada la demanda en todos sus extremos.

#### **2.4. Apelación de sentencia de primera instancia**

Con fecha 26 de noviembre del 2013, el demandante interpuso un recurso de apelación, bajo los siguientes fundamentos:

Primero, el señor Guerra cuestionó que las pericias que a criterio del Juzgado sustentaban la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, serían pruebas parcializadas, extemporáneas y falsas. Al respecto, el señor Guerra precisó que las pericias eran parcializadas ya que los profesionales que las realizaron recibieron

dinero de Ripley; y extemporáneas y falsas, toda vez que el despido se efectivizó el 30 de abril del 2013 y las pericias se elaboraron en el mes de julio del 2013, lo que demostraría que eran pruebas pre – fabricadas por Ripley para justificar su despido.

Segundo, el trabajador sostuvo que los comentarios agraviantes no se dirigieron de manera individualizada a ejecutivos o funcionarios de Ripley, toda vez que no contenían sus nombres ni apellidos.

Tercero, el señor Guerra insistió en que los hechos no encajarían en la falta grave tipificada en inciso f) del artículo 25° de la LPCL, pues este último no señala como falta grave los actos de terceros en Facebook que pudieran ser compartidos. Al respecto, el trabajador añadió que, no consideraba como falta grave el acto de pulsar me gusta o compartir publicaciones que no contenían ningún acto lesivo. Asimismo, bajo su perspectiva, las frases y acrónimos fueron simples opiniones y/o comentarios de terceros, sobre las cuales no se le podía hacer responsable a él.

Cuarto, repitió que no se encontraba de acuerdo con el significado atribuido por el Juzgado al conjunto de letras o acrónimos de sus comentarios.

Quinto, criticó que el Juzgado no habría tomado en cuenta su buen desempeño y que era uno de los mejores trabajadores de ventas, conforme demostró con las boletas de pago ofrecidas.

Por último, indicó que no se habrían valorado las pruebas que demostraban que el despido era consecuencia de una práctica anti – sindical de seguimiento, y una cortina de humo para justificar el despido de trabajadores sindicalizados, tal como el Secretario de Defensa del SUTRAGRISA, señor Giancarlo Cornejo Alvarado.

## **2.5. Decisión del órgano de segunda instancia**

Por un lado, la Sala parte indicando que no se puede considerar las expresiones del señor Guerra como parte del ámbito privado en tanto, fueron realizadas en una red social apreciada como zona pública siendo accesible para cualquier persona sin necesidad de pasar por filtro alguno. Por tanto, concluye que este argumento del demandante queda desestimado.



La Sala citando un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>4</sup> destacó que, si bien el trabajador tiene derecho a la libertad de opinión, este derecho no es absoluto y debe respetar el derecho de los demás.

Así, la Sala (a diferencia del Juzgado), resaltó la importancia de realizar un “*test de ponderación*”, sin embargo, no lo aplica al presente caso.

La Sala concluye que el trabajador incurrió en el ejercicio abusivo de su libertad de expresión toda vez que, en un medio público (como Facebook) expresó comentarios que no eran solo opiniones de disconformidad con las condiciones laborales, sino que también contenían expresiones injuriantes y vejatorias contra los funcionarios de la empresa, vulnerando el derecho al honor, buena imagen y reputación de estos.

Asimismo, la Sala consideró que los acrónimos tenían la intención comunicativa y un significado acreditado en el proceso, además de haberse utilizado otros insultos e injurias expresamente.

La Sala consideró además que, el demandante intentó sostener en la Audiencia de Juzgamiento que “rasm” significaba “rico caramelo sabor a menta”, lo que demostró su falta de credibilidad, la intención de dañar la imagen y honor de los funcionarios y, de burlarse de la inteligencia de los juzgadores, evadiendo la consecuencia de sus actos.

Por los motivos citados, la Sala validó el despido efectuado por Ripley considerando que la falta grave cometida por el trabajador, tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, se encontraba debidamente acreditada, desestimando así los agravios del apelante.

## **2.6. Recurso de casación interpuesto por el demandante**

Con fecha 9 de diciembre del 2014, fue presentado el recurso de casación interpuesto por el trabajador, bajo la causal de interpretación errónea del inciso a) y f) del artículo 25° de la LPCL.

En cuanto a la interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, el demandante señaló que Ripley no acreditó el incumplimiento de obligaciones que suponía el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes

---

<sup>4</sup> Sentencia 3636/2007 de fecha 26 de mayo del 2007, emitida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

de la empresa o la inobservancia al RIT o al RISST de la empresa, mientras él por su parte, sí había demostrado que cumplió con sus labores de vendedor integral conforme los los niveles de ventas que se reflejaron en las boletas de pago, y que no tenía antecedentes disciplinarios.

En cuanto a la interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° de la LPCL, el demandante sostuvo que Ripley no acreditó acto de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra en agravio de los representantes, personal jerárquico u otros trabajadores de Ripley. Por un lado, indicó que Ripley vulneró su derecho a la intimidad al ingresar a su Facebook, con el evidente propósito de armar pruebas fraudulentas para su despido, y afectó su libertad de expresión al sancionar conductas como pulsar “me gusta” en memes o anotar letras como “rcsmr” o “csmr”. Por otro lado, afirmó que Ripley no probó que el agravio se haya dirigido al señor Norberto Rossi, toda vez que nunca expresó las frases directamente a él, y los comentarios no contenían sus nombres y apellidos.

## **2.7. Resolución de improcedencia del recurso de casación**

El recurso de casación fue declarado improcedente por extemporáneo toda vez que, el demandante fue notificado con la sentencia de segunda instancia, el 21 de noviembre de 2014, sin embargo, interpuso el recurso de casación el 9 de diciembre de 2014. Es decir, luego de transcurrido el plazo legal de diez (10) días hábiles conforme lo señalado en el inciso 3) del artículo 35° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497.

## **3. Resumen de datos relevantes**

### **3.1. Sobre la relación laboral**

En el expediente se encuentran seis (6) boletas de pago correspondientes a los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2012, y enero y marzo del 2013 (Anexo 1 - B de la demanda), en las que constan las condiciones laborales que regían en los últimos meses en los que el señor Guerra laboró para Ripley.

Del mismo modo, en la demanda el trabajador expone una serie de datos, que fueron mencionados durante la Audiencia de Juzgamiento y su continuación, llevadas a cabo los días 4 y 19 de setiembre del 2013 respectivamente, y que fueron aceptados por el empleador (tácita o explícitamente).

En ese sentido, para la elaboración del presente informe se tiene la siguiente información relativa al vínculo laboral del trabajador:

- **Puesto de trabajo:** Vendedor Integral
- **Lugar de trabajo:** Área de Computo del local de Ripley ubicado en Jockey Plaza
- **Tiempo de servicios:** 10 años, 9 meses y 14 días
- **Remuneración:** Según las boletas de pago, el trabajador tenía una remuneración mixta, compuesta por una remuneración básica ascendente a S/500.00 y comisiones variables.
- **Afiliación sindical:** Según las boletas de pago, el señor Guerra se le descontaba la cuota sindical por pertenecer al SUTRAGRISA, hecho que el mismo ha resaltado a lo largo de su demanda. Al respecto, no se ha señalado que desempeñase cargo de representación de intereses de trabajadores, por lo que se considerará que era un miembro o afiliado activo del sindicato.
- **Antecedentes laborales:** Las partes no ofrecieron medios probatorios que demuestren algún tipo de antecedente disciplinario por faltas laborales de igual o diferente naturaleza.

Resaltamos la importancia de los datos citados, toda vez que serán relevantes al momento de analizar la proporcionalidad de la sanción aplicada por Ripley.

### 3.2. Sobre los comentarios en Facebook

Teniendo en cuenta la cantidad de veces en las que se hará referencia a los comentarios realizados por el trabajador social en Facebook en el presente informe, hemos considerado adecuado resumirlos en un cuadro con sus principales características, y de forma descriptiva y objetiva:

**Cuadro 1 – Resumen de contenido de comentarios del señor Guerra**

	TEXTO DE LA PUBLICACIÓN	FOTOGRAFÍA	AUTOR DE LA PUBLICACIÓN	COMENTARIO DEL SEÑOR GUERRA	CONFIGURACIÓN	INTERACCIÓN
1	<i>este es el formato que ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento</i>	Formato de declaración jurada de recepción de yoyos	<i>San Miguel es Sutragrisa</i>	<b>que se vayan a la csmr!!!!!!</b>	Pública	5 Me gusta 4 Compartidos
2	<b>OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...)</b>	Fotografía de Norberto Rossi y Patricia	Giancarlo Cornejo Alvarado	<b>ese rcsmr!!!! como no lo deportan por basura!!!!</b>	Pública	9 Me gusta 4 Compartidos

	MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR					(según la carta de pre – aviso el trabajador fue uno de los que dio me gusta)
3	<p><i>Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que acá en el Perú se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVÍA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo único que hacen es también burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y encima cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....allá la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRESES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO</i></p>	Fotografía del frontis del Poder Judicial	Publicado por Sutragrisacd Ripley Perú y compartido por Guillermo Armando Díaz Montesinos	<b>por culpa de esos rcsmr andamos como andamos indeseables de mierda!!!!hdp!!!!mi apoyo compañeros</b>	Pública	3 Me gusta

Este cuadro nos servirá a lo largo del presente trabajo, para identificar rápidamente las principales características de los comentarios realizados.

#### IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

**Problema principal N° 1:** En el marco del procedimiento de despido disciplinario, ¿Fue válido el ejercicio del poder de dirección de Ripley sobre las conductas realizadas por el trabajador en redes sociales?

**Problema secundario 1:** ¿Cuál es el fundamento para que Ripley fiscalice las redes sociales de sus trabajadores?

**Problema secundario 2:** ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho a la intimidad?

**Problema secundario 3:** ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados?

**Problema principal N° 2:** ¿Fue correcta la decisión del órgano de primera y segunda instancia de declarar infundada la demanda de despido fraudulento?

**Problema secundario 1:** ¿Se configuró la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria laboral del inciso f) del artículo 25° de la LPCL?

**Problema secundario 2:** ¿Se configuró la falta grave del inciso a) del artículo 25° de la LPCL?

**Problema secundario 3:** ¿La medida de despido resulta proporcional a la afectación del honor del señor Rossi?

**Problema secundario 4:** En el presente caso ¿Se configuró un despido fraudulento o uno arbitrario?

## **V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

### **1. Problema principal 1: ¿Fue válido el ejercicio del poder de dirección de Ripley sobre las conductas realizadas por el trabajador en redes sociales?**

En este acápite analizaremos el primer problema jurídico encontrado, que consiste en determinar si Ripley al fiscalizar y sancionar la conducta del señor Guerra en la red social Facebook, ha respetado sus derechos fundamentales.

Para el análisis del problema, aplicaremos una metodología que consta de tres pasos que responderán a los siguientes problemas jurídicos secundarios detectados: (i) en primer lugar, definir cuál es el fundamento por el que el empleador fiscalizó las redes sociales del trabajador y obtuvo los medios probatorios en cuestión; (ii) en segundo lugar, pasaremos a identificar el rol de los derechos fundamentales que podrían haberse visto vulnerados; y, (iii) finalmente, determinaremos si las conductas desplegadas por el trabajador se encontraban dentro del contenido esencial de los derechos fundamentales identificados y si por ello, merecían ser garantizados.

Sin duda, el punto de partida en el presente trabajo es analizar si el contenido en redes del trabajador fue fiscalizado por el empleador, y capturado como medio probatorio del despido, en respeto de los derechos fundamentales. Pues si la respuesta es negativa, no cabría pasar a discutir si dichas conductas eran pasibles de ser subsumidas en faltas graves. Y es que, este problema jurídico refleja sus consecuencias en la validez de los medios probatorios – en este caso, el acta notarial y el DVD de navegación en Facebook – que sustentan la sanción elegida.

**1.1. Problema secundario 1: ¿Cuál es el fundamento para que Ripley fiscalice las redes sociales de sus trabajadores?**

**a) Un punto de partida: El fundamento del poder de dirección y sus límites**

Nuestra Constitución señala en el artículo 58° que el Perú tiene una economía social de mercado, y en el artículo 59° confiere a toda persona la libertad de hacer empresa. Esta última conforme a la doctrina y la jurisprudencia, tiene ámbitos o aspectos que pueden ser considerados como el contenido esencialmente protegido.

De acuerdo a Kresalja y Ochoa (2017) este contenido abarcaría las siguientes libertades:

- a) La libertad de creación de empresa y de acceso al mercado;
- b) La libertad de organización;
- c) La libertad de competencia; y
- d) La libertad para cesar las actividades (p.68 y 69).

De similar manera, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la libertad de empresa en la sentencia recaída en el Expediente N° 03455-2014-PA/TC, al enfatizar que:

“cuando el artículo 9° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa) en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado”.

Nos interesa en este trabajo hablar de la “libertad de organización” pues, dicha libertad abarca la decisión del empresario sobre los elementos centrales de la organización empresarial tales como, la contratación del personal (Kresalja y Ochoa, 2017, p.68 y 69).

Ahora bien, el ejercicio de esta libertad de organización no es absoluta, sino que está sujeta a límites que el artículo 59° de la Constitución señala de la siguiente manera: “no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública”.

Entendiendo el contenido esencial de la libertad de empresa, y como parte de ella a la libertad de organización es que se puede entender de donde nacen las facultades de las que goza el empresario cuando se convierte en empleador, y decide establecer relaciones jurídicas con ciudadanos que ahora serán sus trabajadores y ejecutarán las actividades que permitan el normal desarrollo de la actividad económica elegida.

En materia laboral, el empleador goza concretamente del denominado “poder de dirección”, en virtud al cual el trabajador promete su subordinación dentro de la relación laboral, siendo este uno de los elementos del contrato de trabajo junto con la prestación personal de servicios y la remuneración, como bien señala el artículo 4° de la LPCL.

Sin embargo, este poder de dirección no es absoluto, sino que se encuentra sujeto a límites que el artículo 9° de la LPCL expone, según detallamos a continuación:

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

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, **dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.**” (Énfasis agregado)

Asimismo, el artículo 23° de la Constitución señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Ahora bien, Blancas señala que los límites al poder de dirección pueden dividirse entre límites internos y límites externos, según nos permitimos resumir:

- Límites internos: Son los criterios de funcionalidad y razonabilidad. La funcionalidad destinada a que las decisiones o medidas obedezcan a garantizar el cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador, excluyendo del ámbito de control a las conductas extra laborales. La razonabilidad, una exigencia de necesidad y una proscripción de arbitrariedad.
- Límites externos: Son los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico (2016: p.195).

Esta clasificación resulta pertinente teniendo en cuenta que en el presente trabajo se abordará el respeto de los límites internos y externos en el actuar de Ripley. El límite interno ya que, como bien ha anotado Arce con relación al inciso f) del artículo 25° de la LPCL, “cuando esta conducta se comete fuera del centro de trabajo, se deberá probar que los hechos que motivaron la agresión se conectan directamente con la relación laboral” (2013, p.527). Mientras, el límite externo, lo configuran los derechos fundamentales que serán directamente abordados en los acápites respectivos.

Ahora bien, el poder de dirección engloba tres facultades, que, De las Casas, siguiendo a Sanguinetti, ha resumido eficientemente de la siguiente forma:

“del vínculo de subordinación jurídica emanan los llamados “poderes o facultades del empleador”, que vienen a ser las modalidades que adopta el derecho del empleador de dirigir la prestación del trabajador: (i) poder de dirección, determinado por la dación de instrucciones u órdenes; (ii) poder de fiscalización, determinado por **el control de la ejecución de la prestación** a fin de ver o comprobar si se han seguido o no las instrucciones impartidas; y (iii) poder disciplinario, que surge ante la constatación de la inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, y que conllevan la sanción a este (2015, p.68)”. (Énfasis agregado)

El mismo autor, citando a De Vicente Pachés, señala que las facultades de vigilancia y control sirven para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, mientras las facultades disciplinarias, son consecuencia de la corroboración de



incumplimientos de parte del trabajador relativos a sus obligaciones laborales (2015, p.68 y 69).

Tomando en cuenta la doctrina citada, consideramos que, nos encontramos ante dos expresiones del poder de dirección del empleador: por un lado, el ejercicio de la facultad de fiscalización ejercida por Ripley al revisar las redes sociales del trabajador, y por el otro, el ejercicio de la facultad disciplinaria cuando descubrió los comentarios vertidos, recopiló pruebas y adoptó la decisión de despido.

Y es que, el ejercicio de ambas facultades se encuentra ampliamente relacionadas, ya que en muchos casos -como el presente- una (facultad de fiscalización) es un paso previo y necesario para poder ejercer la otra (facultad sancionadora); y a su vez, ambas se encuentran sujetas a los límites internos y externos antes citados.

En resumen, hasta aquí hemos identificado que la actuación de Ripley de revisar las redes sociales del trabajador, efectuar una constatación notarial y ejecutar un despido encuentra fundamento constitucional y normativo en el poder de dirección del empleador, el mismo que a su vez está provisto de límites.

De lo hasta aquí visto, sabemos que los derechos fundamentales son el límite externo del poder de dirección. Sin embargo, queremos resaltar el rol que tienen esta categoría de derechos dentro del derecho del trabajo y el reconocimiento de su eficacia en la relación empleador – trabajador, habiéndose ganado inclusive un nombre dentro de la doctrina: *derechos laborales inespecíficos*.

Desde hace ya varias décadas se ha superado el debate sobre la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador dentro de la relación laboral, llegando a ser una afirmación con gran consenso.

De manera ilustrativa, Pasco Cosmópolis ha señalado que:

“el reconocimiento actual de la "eficacia horizontal" de los derechos fundamentales entre particulares -y no solo frente al Estado en lo que se denomina "eficacia vertical"- conlleva la posibilidad de exigir el respeto de los mismos en cualquier ámbito o lugar, en tanto se permite que todos los particulares reclamen el ejercicio de los derechos reconocidos a nivel constitucional a terceros, ya sean estos poderes públicos o privados (...).” (2012, p.18)

Manuel Carlos Palomeque fue quien catalogó a estos derechos por primera vez y los definió de la siguiente manera: “Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores, y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos” (Palomeque, 2001, como se citó en Pasco, 2012, p.14).

Ahora bien, dentro de los derechos fundamentales que suelen aparecer en la dinámica laboral y que se encuentran en constante colisión con los intereses del empleador, se encuentran tanto el derecho a la intimidad como el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.

Pues bien, en el presente caso, el trabajador advirtió en su demanda y a lo largo del proceso, la posibilidad de que sus derechos fundamentales se hubiesen visto vulnerados con la constatación notarial, por lo que hemos considerado necesario examinar si ello realmente sucedió.

En resumen, es importante tener presente la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador dentro de la relación laboral, inclusive en contextos virtuales, pues será una óptica que prevalecerá a lo largo del análisis del presente trabajo, y que consideramos que debería ser recordada en todo momento.

#### **b) Análisis del contenido y respeto de los derechos fundamentales involucrados**

En los siguientes párrafos, analizaremos si el contenido publicado por el trabajador, fiscalizado y finalmente sancionado por la empresa, formaba parte de su derecho a la intimidad, y si estaba protegido por el derecho al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados, de modo tal que la actuación de Ripley hubiese configurado una intrusión o interferencia indebida.

Pues bien, habiendo identificado los dos derechos fundamentales involucrados, el método para resolver este problema jurídico será la delimitación del contenido esencial de estos derechos a efectos de determinar si se encontraban debidamente garantizados.

Conforme señalamos en los hechos relevantes del caso, el trabajador a lo largo de su defensa sostuvo que el acta notarial que contenía la navegación de sus interacciones en Facebook, carecía de valor legal por dos razones.

Primero, el trabajador consideró que la constatación notarial de la navegación en Facebook realizada desde el perfil de la Sub Gerente de Relaciones Laborales, María del Carmen Miniza Stoll, constituía un ingreso indebido por parte de Ripley, a un medio de comunicación privado, que solo podía ser abierto y utilizado por mandato judicial o autorización del usuario<sup>5</sup>.

Segundo, el trabajador argumentó que el acta notarial constató no solo aspectos de la relación laboral, sino también situaciones íntimas tales como su álbum personal de fotos, donde aparecía junto a su menor hijo<sup>6</sup>.

Pues bien, el señor Guerra identificó una potencial vulneración a sus derechos fundamentales durante el procedimiento disciplinario de despido, si bien no formuló una tacha contra los medios probatorios en cuestión.

Naturalmente, tanto el Juzgado como la Sala afirmaron que debido al libre acceso del perfil, y conforme las reglas de seguridad que contiene la declaración de derechos y responsabilidades de la red social Facebook, las expresiones excedían el ámbito protegido por el derecho a la intimidad<sup>7</sup>. En las sentencias de primera y segunda instancia, los órganos jurisdiccionales arribaron a esta conclusión, sin explicar detalladamente el razonamiento seguido más allá de citar la regulación de Facebook y la navegación del acta notarial.

Y es que, aunque nuestra conclusión termina siendo la misma (que la obtención de los comentarios fue válida), a continuación, analizaremos la problemática conforme al ordenamiento jurídico, atendiendo a los hechos particulares del expediente y los medios probatorios ofrecidos en el proceso.

## **1.2. Problema secundario 2: ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho a la intimidad?**

Para responder esta primera interrogante recurriremos a la delimitación del contenido del derecho a la intimidad. En el Perú, el inciso 7 del artículo 2° de la Constitución señala que toda persona tiene derecho a la intimidad personal y familiar.

Pues bien, como bien anotó la doctrina en décadas previas, las constituciones de Latinoamérica tienen un enunciado similar de este derecho que resulta únicamente

---

<sup>5</sup> Véase el punto 4 de la carta de descargos en el folio 78 del expediente, y el punto 6 de la demanda en el folio 96 del expediente.

<sup>6</sup> Véase el punto 9 de la carta de descargos en el folio 77 del expediente.

<sup>7</sup> Véase el fundamento 30 de la sentencia de primera instancia que se ubica en el folio 447 del expediente y los fundamentos 31.a y 33 de la sentencia de segunda instancia que se ubica en los folios 409 y 410.

enunciativo y genérico, por lo que los aspectos que abarcan su contenido han sido desarrollados en la doctrina y la jurisprudencia, siendo en dicha tarea de sumo valor el papel del análisis comparativo con el “Right of Privacy” de los Estados Unidos y su jurisprudencia, pues es el lugar donde nació la noción de este derecho.

#### a) **Ámbito protegido por el Derecho a la Intimidad**

Ahora bien, en este trabajo abordaremos directamente si existen aspectos del derecho a la intimidad que puedan proteger las interacciones realizadas por el señor Guerra en la red social Facebook, a efectos de determinar, si el contenido de los comentarios se relacionó a aspectos de su vida privada y/o familiar del trabajador, si el mismo reservó esta información para sí mismo o para determinadas personas, y si tenía una expectativa razonable de privacidad sobre dicho contenido.

En primer lugar, sobre el contenido del derecho a la intimidad, diversos autores han enlistado los aspectos que engloba este derecho, siendo uno de los más citados Novoa Monreal. El citando autor ha señalado la siguiente lista:

- Ideas y creencias religiosas, filosóficas, mágicas y políticas que el individuo desea sustraer del conocimiento ajeno.
- Aspectos concernientes a la vida amorosa y sexual.
- Aspectos no conocidos por extraños de la vida familiar, en especial los de índole embarazosa para el individuo o su familia.
- Defectos o anomalías físicas o síquicas no ostensibles.
- **Comportamiento o conducta del individuo que no es del conocimiento de los extraños y que de ser conocido originaría críticas o desmejoraría la apreciación que éstos hacen de aquél.**
- Afecciones de la salud cuyo conocimiento por los demás menoscabe el juicio que para fines sociales o profesionales formulan respecto del sujeto involucrado.
- **Contenido de comunicaciones escritas u orales de tipo personal, dirigidas únicamente para el conocimiento de una o más personas determinadas.**
- La vida pasada del sujeto, en cuanto pueda ser motivo de bochorno para éste.
- Orígenes familiares que lastimen la posición social y, en igual caso, cuestiones concernientes a la filiación y a los actos del estado civil.
- El cumplimiento de las funciones fisiológicas de la excreción y hechos y actos relativos al propio cuerpo que son tenidos por repugnantes o socialmente inaceptables (ruidos corporales, introducción de los dedos en cavidades naturales, etc.).

- Momentos penosos o de extremo abatimiento.
- En general, todo dato, hecho o actividad no conocidos por otros, cuyo conocimiento por terceros produzca turbación moral o síquica al afectado (desnudez, embarazo prematrimonial, etc.) (Novoa Monreal, 1979, citado en Eguiguren, 2004, p. 75 - 77)". (Énfasis agregado)

Como se puede apreciar, en lo que respecta a este caso, encontramos como zona protegida a aquellas comunicaciones que van dirigidas a un grupo determinado de personas y en las que la intención del locutor es mantener su reserva.

Adicionalmente, contamos con la división de Roberto Llanos, quién enumera cuatro aspectos de la vida privada, de los cuales nos interesan en el presente trabajo: la intimidad, cuando el individuo está en compañía de otros o de un pequeño grupo (familia, amigos); y la reserva, entendida como la voluntad de no revelar ciertas cosas sobre sí mismo (2004, p. 77).

Ahora bien, es importante tener presente lo señalado por Eguiguren Praeli cuando indica que "la lista de hechos, datos o aspectos dentro del contenido del derecho a la intimidad y la vida privada no es taxativa, y puede incluir información que no tenga contenido íntimo o privado, pero que garantice la calidad de vida y dignidad dentro de la sociedad" (2004, p. 83).

De lo hasta aquí visto, en el presente caso, los comentarios podrían encontrarse protegidos desde dos ópticas, primero, por el contenido mismo, si se relaciona a aspectos de la vida privada o familiar o hechos cuya exposición causan gran perturbación al trabajador, o segundo, si el trabajador los dota de reserva en virtud de su autonomía personal. Así más adelante, analizaremos si estamos ante alguno de los dos supuestos.

Por otro lado, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la intimidad presenta un aspecto positivo y negativo, en el siguiente sentido:

- Respecto a la faz positiva: En la Sentencia recaída en el Expediente N° 6712-2005-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que, sobre la base del *right to be alone*, el derecho a la intimidad es la capacidad de desarrollar y fomentar libremente la personalidad del ser humano<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Fundamento jurídico 36 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 6712-2005-HC/TC (que versa sobre un recurso extraordinario en el marco de la querrela interpuesta por Mónica Adaro Rueda contra Magaly Medina, en el caso de "Las Prostivedettes").

El Tribunal Constitucional ha utilizado el pronunciamiento del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el caso von Hannover c. Alemania (Application N.º 59320/00), para resaltar que la protección de la vida privada se extiende más allá del círculo privado familiar e **incluye la dimensión social**. El Tribunal ha resaltado que, según la citada sentencia, cualquier persona aun si es conocida por el público, debe poder gozar de una “**legítima expectativa**” de protección y respeto de su vida privada.

En dicha línea, el Tribunal Constitucional ha resaltado que, la faz positiva incluye el derecho a controlar el flujo de información que circule respecto a nosotros<sup>9</sup>.

- Respecto a la faz negativa: el Tribunal Constitucional ha indicado que el derecho a la intimidad comprende el poder jurídico de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida íntima o familiar de las personas<sup>10</sup>.

Ahora bien, es importante señalar que, el Tribunal Constitucional ha brindado alcances de este derecho, sin embargo, no existe una definición única y/o cerrada, por lo que se suele delimitar en base a principios y criterios desarrollados por la jurisprudencia estadounidense, tales como el “*right to be alone*” (el derecho a estar solo) y la “*reasonable expectation of privacy*” (legítima expectativa de privacidad).

#### **b) La expectativa razonable de privacidad en el ámbito laboral**

Como bien ha identificado Marta Otto la delimitación del derecho a la intimidad en base al principio de la expectativa razonable de privacidad presenta un problema, que la autora explica de la siguiente manera:

“La fórmula de la expectativa razonable de privacidad establecida en el precedente *Katz v Estados Unidos* de 1967 atravesó la división continental y actualmente gobierna, aunque en diferente medida, el alcance de la protección de la privacidad, no sólo en el “hermano pequeño de Estados Unidos” –Canadá- pero también en Europa. A pesar de su importancia, la aplicación del principio en el contexto de la relación laboral es más bien contencioso. Dentro de este último, **la “expectativa razonable de privacidad”, en lugar de representar un estándar normativo arraigado en las expectativas sociales generales de privacidad, se ha**

<sup>9</sup> Fundamento jurídico 2 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01844-2021-PA/TC.

<sup>10</sup> Fundamento 3 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1797-2002-HD/TC y fundamento 39 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 6712-2005-HC/TC.

**transformado en gran medida en un concepto empírico, basado en establecer expectativas subjetivas de privacidad en determinadas circunstancias.** Como resultado, la protección otorgada es altamente circunstancial y depende en gran medida del estatus particular del empleado (público o empleado privado, empleado de una empresa “ideológica” o “sensible a la seguridad”) y las políticas y prácticas reales del empleador (“realidades operativas del lugar de trabajo”). Por lo tanto, tal principio no sólo induce incertidumbre, ya que las expectativas de privacidad de los empleados de facto son de alguna manera establecidos retrospectivamente por los jueces (tribunales, órganos administrativos o árbitros) pero también, como observa acertadamente Craig, reduce significativamente la posibilidad de establecer **un estándar mínimo de protección del derecho a la privacidad en el contexto del empleo** (2016, p.187 – 188”).

La autora agrega que es necesario utilizar una comprensión holística basada en una *aproximación contextual* que se guíe por parámetros como: la naturaleza de la información, su adecuación al contexto, y las normas generales y contextuales del flujo o distribución. Este criterio contextual requiere aplicar las normas de privacidad a la variedad de entornos de trabajo, los tipos de empleo y las expectativas particulares de empleadores y trabajadores (2016, p.184 – 185) (Énfasis agregado).

Ahora bien, la jurisprudencia comparada nos demuestra que el criterio de delimitación del derecho a la intimidad mediante la “expectativa razonable”, es utilizado al momento de determinar la validez de una prueba.

Por ejemplo, en la Sentencia 170/2013, de fecha 7 de octubre del 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional de España, señaló que el criterio de las expectativas razonables es la expectativa de una persona, o cualquier otra en su lugar o circunstancia, de encontrarse resguardado de la observación o del escrutinio ajeno. En el caso particular, el Tribunal no consideró que el trabajador hubiese tenido dicha expectativa ante la fiscalización de su empleador sobre su correo institucional, por dos motivos: i) el empleador fue quién habilitó la herramienta informática para la prestación de labores; y ii) el convenio colectivo aplicable al trabajador, tenía previsto como infracción sancionable la utilización de dicha herramienta para fines distintos al trabajo.

Este problema no es ajeno a la casuística peruana. Sin embargo, nuestra jurisprudencia no ha abordado debidamente el principio de expectativa razonable de privacidad en el ámbito laboral.

Sin perjuicio de ello, podemos encontrar algunas referencias como aquella realizada por el Magistrado Ramos Núñez en el Voto Dirimente de la Sentencia recaída en el Expediente N° 05532-2014-PA/TC, en un caso donde se analizó el despido por utilización indebida del correo institucional de una trabajadora de la empresa Wong S.A. En dicho caso, el magistrado sostuvo la importancia de analizar la expectativa de privacidad de los trabajadores, señalando lo siguiente:

“Al respecto, es pertinente recordar, para esta clase de casos, la doctrina de la "expectativa razonable de privacidad (reasonable expectation of privacy)", la cual fue elaborada por la Corte Suprema Federal de los Estados Unidos en el caso Katz vs. U.S (1967), y que tiene un origen más remoto en el conocido trabajo de los juristas Warren y Brandeis titulado "The right to Privacy" [Warren y Brandeis. The Right to Privacy. Harvard Law Review, vol. IV, Nro. 5, de 15 de diciembre de 1890]. Esta doctrina, desarrollada inicialmente para evaluar las actuaciones de los órganos de persecución penal y las formas de obtención de la prueba, fue con posterioridad trasladada a otros ámbitos, y ha sido empleada, entre otros organismos, por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos para analizar posibles vulneraciones del derecho a la vida privada o familiar [ver, entre otros, Halford v. United Kingdom, Copland v. United Kingdom].

Sin embargo, también estoy convencido que, **en el Perú, no todas las entidades del Estado o instituciones privadas cuentan con un desarrollo prolijo de las políticas de uso de los correos electrónicos. Esta clase de directivas, que deberían encontrarse plasmadas en manuales, reglamentos internos o códigos de ética, permitirán que los trabajadores tengan un conocimiento certero en relación con las herramientas informáticas de las que disponen.** (Énfasis agregado)

Si bien la jurisprudencia citada versa sobre el uso del correo institucional, consideramos que este problema de indeterminación de la expectativa razonable de privacidad se presenta también en este caso, donde el análisis no debería tener como único eje la diferencia entre lo accesible (público) y lo privado, sino una revisión holística de la expectativa de ambas partes (trabajador y empleador) sobre la actuación en redes sociales, considerando además que estas tienen su propia autorregulación (políticas de Facebook).

### c) Análisis en el caso concreto



*Respecto al contenido del acta notarial que constata la navegación de Facebook*, debemos iniciar diferenciando, aquella información que se relaciona directamente a las faltas laboral de aquella que no lo hace, en atención al límite interno de funcionalidad del poder de dirección.

En primer lugar, tenemos a las publicaciones y fotografías que corresponden a las actividades personales y familiares del trabajador<sup>11</sup>, y se relacionan principalmente al nacimiento de su menor hijo y el ejercicio de su paternidad. Sin duda dicho contenido forma parte de la intimidad familiar del trabajador y no tiene relación alguna con la relación laboral, aun cuando se encuentra en su perfil de Facebook de forma pública.

Además, el hecho que su empleador haya constatado notarialmente dicha información y la haya utilizado de sustento del despido, pasando a ser parte del expediente judicial, y de acceso de terceros (como quienes realizamos informes legales a partir del importante caso), seguramente causa una perturbación en el trabajador, hasta el día de hoy.

Ahora bien, es importante acotar brevemente que las fotografías de contenido familiar involucran no solo el derecho a la intimidad sino también el derecho a la imagen propia, del cual serían titulares el trabajador y las personas que lo acompañan (su menor hijo). Como es sabido, este derecho se encuentra consagrado en el inciso 7 del artículo 2° de nuestra Constitución.

Asimismo, según el artículo 15° del Código Civil, por regla general la imagen de una persona **no puede ser aprovechada sin autorización expresa** de la misma (o, si ha muerto, de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden). Por excepción, tal autorización no es necesaria en determinados supuestos de hecho, por ejemplo, cuando se justifica por la notoriedad o el cargo de la persona, el interés público, o motivos de índole científica, didáctica o cultural. Las citadas excepciones no podrán ser aplicadas cuando la utilización de la imagen atenta contra el honor, el decoro o la reputación de la persona.

Como bien ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1970-2008-PA/TC, el derecho a la imagen tiene dos dimensiones: i) una negativa que implica la capacidad del sujeto de prohibir la captación, reproducción y/o publicación de su imagen cuando no otorgue su consentimiento, y ii) una positiva, que refiere a la facultad de

---

<sup>11</sup> Véase los folios 342 y 343 del expediente.

la persona de determinar el uso de su imagen, facultando a obtener su propia imagen, reproducirla y publicarla.

La sentencia citada versa sobre la demanda de amparo interpuesta por un ciudadano contra el Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Metropolitana de Lima, donde solicitó que se ordene a la institución suprimir de su página web el nombre del ciudadano, al figurar con una numeración, dándole una connotación negativa y de presidiarios de la justicia, lo cual podía ocasionar un *error de percepción*.

En dicho caso, el Supremo Tribunal resaltó la importancia de realizar un test de ponderación para evaluar si la vulneración del derecho a la imagen es proporcional a la satisfacción de otro fin legítimo, como la difusión de la información de deudores tributarios y no tributarios que permita mejorar las transacciones comerciales en nuestro sistema, concluyendo que la medida no era necesaria ni proporcional, y declarando fundada la demanda del ciudadano.

Pues bien, en este caso, el empleador capturó las imágenes del trabajador y su hijo, en un acta notarial que ventiló en un procedimiento disciplinario, y que por consecuencia ha sido observada dentro de un proceso judicial.

Al respecto, la finalidad del medio probatorio fue demostrar que el trabajador cometió una conducta antijurídica y que era merecedor del despido. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que cuando alguien comparte espacios familiares en redes sociales no se dirige por el deseo de que estos sean capturados y utilizados como pruebas de una sanción.

Por lo tanto, si se sacrifica el derecho a la imagen del trabajador, esto tiene que atender a un fin legítimo y constitucional, por ejemplo, la libertad de empresa y el poder de fiscalización y sanción del empleador, que como bien hemos desarrollado líneas arriba gozan de protección constitucional.

En dicha línea, Ripley podría alegar que constató dicha información para demostrar que el perfil pertenecía al trabajador. Sin embargo, consideramos que la medida adoptada (constatar contenido familiar de Facebook) no cumplía dicho fin y ciertamente tampoco resultaba necesario.

Es importante señalar que, la información personal del usuario de Facebook podía encontrarse en el apartado del perfil que cuenta con información personal y/o contacto (nombres y apellidos, fecha de cumpleaños, correo, celular, y otros), por lo que resultaba una

vía igualmente idónea para satisfacer la finalidad que se buscó: demostrar la autoría de los comentarios.

En tal sentido, consideramos que, si bien las fotografías son de acceso público, la intromisión y exposición del contenido no atendía a la finalidad para las cuales el trabajador las compartió en redes. De este modo, su carácter público no podía ser considerado como una “autorización tácita” para que Ripley capture estas fotografías y las reproduzca en contextos no elegidos por los titulares del derecho a la imagen, es decir, por el señor Guerra y su menor hijo.

Como resultado, consideramos que en principio Ripley solo debió basarse en aquellos comentarios relacionados a la relación laboral. En cuanto al proceso judicial, el Juzgado debió excluir del proceso el acta notarial y el CD de la navegación de Facebook, y podría haber sido suficiente con la transcripción del contenido que se encontraba en la carta de pre aviso de despido.

Ahora bien, es verdad – como bien resaltó el Juzgado – que el señor Guerra no formuló una tacha sobre el contenido del acta notarial o el CD, sin embargo, consideramos que el Juzgado podría haber excluido de oficio dichas pruebas, bajo el razonamiento que explicamos en las siguientes líneas.

El marco jurídico del proceso laboral es la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, y supletoriamente el Código Procesal Civil. En tal sentido, consideramos que la prueba podía ser excluida, ya sea por vulnerar derechos fundamentales o por ser impertinente para el proceso.

Sobre el primer aspecto, es importante señalar que las normas citadas no tienen preceptos específicos sobre la prueba ilícita o la ineficacia de las pruebas que vulneran derechos fundamentales. Sin embargo, la Constitución señala en su artículo 10 que los documentos privados obtenidos con violación del derecho a la inviolabilidad de las comunicaciones **no tienen efecto legal**.

En dicha línea, el Tribunal Constitucional en el fundamento séptimo de la sentencia recaída en el Expediente N° 00655-2010-PHC/TC ha sostenido que:

“(…) la prueba prohibida es un derecho fundamental que no se encuentra expresamente contemplado en la Constitución, que garantiza a todas las personas que **el medio probatorio obtenido con vulneración de algún derecho**

**fundamental sea excluido en cualquier clase de procedimiento o proceso para decidir la situación jurídica de una persona**, o que prohíbe que este tipo de prueba sea utilizada o valorada para decidir la situación jurídica de una persona. (...) la admisibilidad del medio probatorio en cualquier clase de procedimiento o proceso no se encuentra únicamente supeditada **a su utilidad y pertinencia, sino también a su licitud.**” (énfasis agregado)

Bajo dicho razonamiento, el Juzgado pudo advertir la vulneración del derecho a la imagen del señor Guerra y su menor hijo, y excluir el acta notarial y el DVD de navegación de Facebook, en virtud a su consideración como prueba ilícita.

En segundo lugar, el Juzgado podía haber excluido la prueba en virtud a su impertinencia o irrelevancia para el proceso. Como es sabido, el artículo 46° de la NLPT indica que, durante la actuación probatoria el Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos y señala los medios probatorios que son dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

En la misma línea, el Código Procesal Civil señala en el inciso 1 del artículo 190° que son improcedentes los medios de prueba que tiendan a establecer hechos no controvertidos, o que sean notorios o de pública evidencia.

En este caso, el empleador ofreció como Anexo 1 – E de la contestación de demanda el DVD de la navegación en Facebook señalando que acreditaba que, las expresiones injuriantes constaban en perfiles públicos y no restringidos, y no eran producto de un acto de transgresión informática (hackeo), y ofreció como Anexo 1- H de la contestación de demanda, el acta notarial para demostrar que el Notario Ricardo Fernandini reconoció que las expresiones serían insultos<sup>12</sup>.

Sin embargo, la información familiar e íntima no atendía a probar la autoría o el carácter público del faltamiento de palabra o injuria, teniendo en cuenta que ambos hechos eran aceptados por el propio trabajador, y el carácter injurioso de las expresiones podía ser debatido con los comentarios específicos de Facebook. En tal sentido, la información familiar no resultó controvertida ni relevante para el proceso.

---

<sup>12</sup> Véase el apartado IV de la contestación de demanda, titulado Medios probatorios de la contestación, que se ubica en el folio 372 del expediente.

Pues bien, habiendo diferenciado el contenido del acta notarial, entre aquel íntimo y familiar, y aquel relativo a las faltas laborales, en las siguientes líneas, nos referimos únicamente a los comentarios del trabajador.

En segundo lugar, como hemos adelantado, tenemos a los comentarios que el trabajador realizó en Facebook y que fueron materia de imputación de las faltas laborales, así como, otras publicaciones de los perfiles del SUTRAGRISA y trabajadores afiliados, que sí conciernen a la relación laboral.

Ahora bien, el contenido de los comentarios particulares del trabajador expresa una opinión negativa, desahogada y/o exagerada, pero en última instancia, son valoraciones sobre terceros y no sobre el trabajador y su familia. Por lo que, el contenido del aporte del trabajador no es *per se* íntimo o personal.

Sin duda podría decirse que el trabajador no hubiese deseado que su opinión personal sobre el Director Ejecutivo de la empresa fuese conocida por terceros, pero ese deseo o voluntad atiende a su autonomía personal y libertad (de dotar de reserva un contenido o información), y a la expectativa razonable de privacidad.

*Respecto a la expectativa de privacidad en los comentarios vertidos por el trabajador.* Como bien se ha mencionado, la privacidad se desprende no solo del contenido del mensaje, sino de la expectativa legítima que tiene el trabajador sobre sus comunicaciones con otras personas, o de su intención de dotar a las mismas de una “reserva”, de forma tal que sean ajenas al escrutinio de su empleador. En este caso, una opinión impertinente sobre el representante de la empresa.

Cabe preguntarse entonces, si los comentarios intercambiados con los compañeros de trabajo, y sobre todo con los miembros del SUTRAGRISA, fueron comunicaciones que el trabajador quiso dotar de reservar y ocultar de la vista pública.

Pues bien, para ello debemos analizar el contexto. Tenemos publicaciones de páginas de Facebook conformadas por miembros afiliados al SUTRAGRISA, y de afiliados al mismo, sobre las cuales el señor Guerra fue un partícipe y aportó sus comentarios.

Es importante señalar que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, “las TIC”) se encuentran presente en muchos aspectos de la vida cotidiana. En ese sentido,

resulta importante establecer el significado de una red social y su repercusión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (DPEJ) una red social se define como:

“Servicio de la sociedad de la información que ofrece a los usuarios una plataforma de comunicación a través de internet para que estos generen un perfil con sus datos personales, facilitando la creación de comunidades con base en criterios comunes y permitiendo la comunicación de sus usuarios, de modo que pueden interactuar mediante mensajes, compartir información, imágenes o vídeos, permitiendo que estas publicaciones sean accesibles de forma inmediata por todos los usuarios de su grupo”.

Según el estudio de IPSOS<sup>13</sup>, al 2021, se estimó que 13.8 millones de peruanos utilizaban redes sociales, siendo las cinco más usadas en el Perú, Whatsapp, Facebook, Youtube, Instagram y Messenger, en el orden mencionado.

En otro estudio, IPSOS<sup>14</sup> ha identificado que, dentro de los usos más frecuentes del internet, se encuentra el usar redes sociales (77%) y chatear (70%), y las actitudes más comunes hacia el internet son “cada vez animarse a hacer más cosas por internet” y “haber compartido noticias que resultaron ser falsas”.

Esta información demuestra el uso de redes sociales de los peruanos como medio de comunicación y la actitud que adoptan, pudiendo llegar a compartir noticias que terminan siendo falsas, es decir, no se tiene un alto estándar de verificación de la información que transita constantemente en esta plataforma.

De momento, cada red social tiene sus propias políticas y la normativa interna de cada país supone un límite o un parámetro mínimo. Por tanto, al analizar conductas que se despliegan en el ámbito virtual, resulta importante el conocimiento de dichas políticas que operan como un contrato de prestación de servicios para los usuarios, y del marco jurídico nacional, para la resolución del problema. En este caso, dichos documentos constituyen una de las herramientas para determinar si el trabajador tenía una expectativa razonable de privacidad sobre sus comentarios.

---

<sup>13</sup> Adaptado de Redes Sociales 2021 [Infografía], 2021, IPSOS (<https://www.ipsos.com/es-pe/redes-sociales-2021>).

<sup>14</sup> Adaptado de El internet de cada día: hábitos y actitudes hacia el internet 2021 [Infografía], 2021, IPSOS (<https://www.ipsos.com/es-pe/el-internet-de-cada-dia-habitos-y-actitudes-hacia-el-internet-2021>).

Pues bien, en el proceso, Ripley aportó como medio probatorio de la contestación de demanda, las políticas de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de Facebook (Anexo 1 - F), en cuyo apartado “Control cada vez que publicas” se indica que, cuando el usuario comenta otras publicaciones debe tener en cuenta que el autor es quién puede configurar el público que accede a ese contenido, pudiendo modificar la configuración después.

Es de verse el siguiente extracto:

**II. Cómo compartes contenido y cómo se te encuentra en Facebook**

**Control cada vez que publicas**

Quando publicas contenido (como una actualización de estado, una foto o una visita a un establecimiento comercial) puedes elegir un público concreto e incluso personalizar el grupo de personas con quien lo compartes. Para ello, no tienes más que hacer clic en el icono para compartir y seleccionar a tu público.

- 👤 Elige este icono si quieres hacer algo **Público**. Decidir hacer pública tu información significa exactamente eso. Significa que cualquiera, incluso personas que no estén en Facebook, podrá ver o acceder a tu información.
- 👥 Elige este icono si quieres compartir contenido con tus **Amigos de Facebook**.
- 👤 Elige este icono si quieres **Personalizar** tu público. También puedes usar esta opción para ocultar tu historia a personas concretas.

Si etiquetas a alguien, tanto esa persona como sus amigos podrán ver tu historia, independientemente del público que hayas elegido. Lo mismo ocurre cuando apruebas una etiqueta que otra persona haya añadido a una historia tuya.

Piensa antes de hacer una publicación. Al igual que todo lo que pones en internet o envías por correo electrónico, la información que compartes en Facebook puede ser copiada o compartida por todos aquellos que la ven.

- 🔒 Aunque tú eliges con quién compartir información, existen otras formas en las que los demás pueden conocer información sobre ti. Por ejemplo, si ocultas tu fecha de nacimiento para que nadie pueda verla en tu biografía, pero tus amigos publican una felicitación de cumpleaños en tu biografía, la gente sabrá que es tu cumpleaños.
- 🔒 Cuando indiques que te gusta la historia de otra persona, la comentas o escribes en la biografía de otro usuario, esa persona podrá seleccionar el público que ve ese contenido. Por ejemplo, si un amigo publica una historia pública y la comentas, el comentario será público. A menudo, puedes consultar el público al que está destinado la historia de una persona antes de comentarla; no obstante, el autor de la publicación podrá modificarlo posteriormente.
- 🔒 Puedes controlar quién ve las páginas de Facebook que has indicado que te gustan si visitas tu biografía, haces clic en la casilla “Me gusta” de tu biografía y, a continuación, haces clic en “Editar”.
- 🔒 En ocasiones, cuando publiques algo (como cuando escribes en el muro de una página o comentas un artículo periodístico que incluye el plug-in de comentarios) no verás un icono para compartir con un público concreto. Esto se debe a que algunas historias son siempre públicas. En general, se entiende que si no hay un icono para compartir, la información será pública.

A partir de ello, se entiende que el trabajador debía revisar la configuración de la publicación en las que realizaba los comentarios, pues si estas tenían configuración pública, sus comentarios también lo serían, y no tendría la posibilidad de decidir que el acceso a los mismos fuese privado.

Así, esta conversación es iniciada por una o más personas (administradores de las páginas de Facebook) con su publicación y se desarrolla a través de comentarios que resultan una reacción al texto publicado, a la fotografía o imagen adjunta, e inclusive a los comentarios previos, formándose así - de a pocos - una especie de tela de araña de opiniones, algunas conectadas y algunas otras no. Es así que, resulta todo un reto, como veremos más adelante, descifrar el significado de cada comentario y la intención comunicativa de quién los aporta en un contexto virtual de constante cambio.

Debemos enfatizar que, no es lo mismo realizar una publicación configurando el acceso a la misma, que observar una publicación de un tercero (y los comentarios vertidos), y proceder - en cuestión de segundos - a realizar un comentario o reaccionar (con un “me gusta” o un emoticón). Ciertamente, hay una diferencia de tiempo y de intención, resultando un proceso de decisión que debería analizarse en cada caso concreto. Y sin duda, como veremos más adelante, debería ser un factor de análisis en el contexto del faltamiento de palabra o injuria.

En ese sentido, anotamos que, en este caso, los comentarios fueron reacciones del señor Guerra, y no conversaciones iniciadas por él mismo. Como se aprecia en el cuadro resumen, eran publicaciones incluso “reposteadas” o “compartidas”, lo que disminuye la capacidad del trabajador de vigilar el cambio de configuración del autor original y mucho menos de medir su nivel de difusión. En tal sentido, es claro que su participación en los comentarios, se encontraba sujeta al acceso ya configurado por el dueño del perfil.

Entonces, ¿qué acciones podía tomar el trabajador para considerar su voluntad de reservar sus comentarios para sí mismo y/o para un número determinado de personas? En este tipo de escenarios, la única posibilidad sería comentar publicaciones privadas de los grupos del SUTRAGRISA y no de sus perfiles, páginas o *fanpages* públicas, o simplemente no comentar ningún tipo de publicación, pues la expectativa de una reserva o privacidad en esta red es casi “nula”.

Es evidente que desenvolverse de ese modo, no es tan sencillo como decidir tener una conversación entre dos o tres compañeros de trabajo en el pasillo o comedor de una empresa, para no ser escuchados por sus superiores. Por ello, la vocación o intención de reserva resulta un problema mucho más complejo.

Claro está que, si el usuario no se encuentra de acuerdo con la configuración de su información porque las políticas de la red no han sido claras, siempre está en posibilidad de ejercer su derecho de acción y cuestionarlas en las vías pertinentes, pues sabemos que las reglas del internet, y en particular las políticas de Facebook, siguen en discusión en diversos países del mundo.

A modo de ejemplo, si las configuraciones iniciales de las publicaciones comentadas hubiesen sido privadas, y los autores hubiesen cambiado la configuración a público sin conocimiento del trabajador y, por tanto, sin que este último tenga oportunidad de eliminar su



comentario inmediatamente. En dicho supuesto, definitivamente valdría la pena analizar la intención de reserva del trabajador.

En cuanto a una legítima expectativa de privacidad, lamentablemente en este caso, no se aportaron medios probatorios sobre si los trabajadores de la empresa o el SUTRAGRISA habrían recibido algún tipo de información acerca de la fiscalización de redes sociales, o si ambas partes lo tenían como una práctica común y conocida, y si conciliaron algún acuerdo o documento interno de la empresa sobre la materia. De hecho, pareciese que el despido del señor Guerra fue uno de los primeros por cometer faltamiento de palabra por esta vía, lo que ocasiono el descontento del sindicato como veremos más adelante.

En tal sentido, se debió tener en cuenta la edad del trabajador (58 años de edad) y su manejo de la tecnología en el momento en que realizó los comentarios (año 2013), considerando si tenía un real entendimiento del alcance de su contenido y de las reglas de esta red social. Es importante recordar que Facebook nació en el año 2002 y su versión en español fue lanzada en Hispanoamérica en 2008 (El Comercio, 2018). Es decir, a la fecha de ocurrencia de los hechos la red social tenía pocos años desde su introducción en el Perú (aproximadamente 5 años) y los usuarios continuaban familiarizándose con las nuevas reglas del nuevo flujo de información y comunicación.

El trabajador no alegó ningún hecho o información respecto a su conocimiento de las reglas y su expectativa legítima de privacidad o publicidad de los comentarios vertidos, pero hubiese sido importante obtener dicha información en las audiencias transcurridas.

Ahora bien, lo que sí podemos resaltar es que la mayoría de publicaciones de las páginas del sindicato que obran en el expediente tenían pocos “me gusta” y eran compartidas y comentadas sobre todo por los trabajadores de Ripley. En ese sentido, el trabajador podía conocer cuanto menos que su comentario tendría **alcance con sus compañeros de trabajo o miembros del sindicato**.

Así, en este caso particular y en virtud a los medios probatorios que obran en el expediente, podemos concluir que el señor Guerra no realizó las acciones necesarias para dotar de reserva a las frases publicadas como comentarios en la conversación con sus compañeros de trabajo y por ello tampoco pudo tener dicha “expectativa”. Tal es el caso que, el contenido pudo ser visualizado por terceros, entre ellos la señora María del Carmen Miniza Stoll.

Así, si bien no tenemos certeza de cuál fue la configuración inicial de las publicaciones (privada o pública), lo cierto es que, se encontró accesible (es decir, pública) para todos y todas, durante las fechas en la que se realizaron las constataciones notariales, entiéndase, los días 12 y 16 de abril del 2013.

Al respecto, si bien la conclusión de Ripley es que los comentarios se encontraron en una red de acceso abierto y contenían lenguaje ofensivo bajo las políticas de Facebook, consideramos que se debió analizar adicionalmente la expectativa de privacidad no solo respecto al conocimiento de políticas de Facebook, sino sobre la conducta de fiscalización activa del empleador en redes sociales. No obstante, en este caso los órganos jurisdiccionales no tuvieron en cuenta la expectativa de privacidad del trabajador.

En resumen, en el caso particular, las comunicaciones emitidas por el señor Guerra en Facebook, no se encontraban debidamente reservadas y garantizadas por el derecho a la intimidad y privacidad, por lo que la conducta de Ripley no ha trasgredido este derecho fundamental.

### **1.3. Problema secundario 3: ¿La observación y captura de los comentarios del trabajador en Facebook vulneró su derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados?**

En este caso, la empresa empleadora tomó conocimiento de las interacciones realizadas por el trabajador en Facebook, y a partir de ello, decidió recopilar pruebas de su conducta, principalmente, mediante un acta de constatación notarial y un DVD de navegación en Facebook.

Ahora bien, la empresa no señaló en su defensa cómo tomó conocimiento de la publicación y sus comentarios (si fue mediante el aviso de trabajadores que visualizaron los comentarios o si algún representante del empleador los leyó directamente), pero lo cierto es que indagó el contenido de sus trabajadores en redes sociales, y llegado el momento, solicitó la realización de una constatación notarial.

Así, si bien en el expediente no consta una política de uso de redes sociales de Ripley, que evidencie el despliegue de la facultad normativa sobre la conducta de sus trabajadores en el contexto virtual, en la práctica, la empresa fiscalizó estos espacios, pues de lo contrario no habría tomado conocimiento del mismo.

Compartimos lo mencionado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 1839-2012-PHD/TC, cuando indica que el derecho a la intimidad puede irradiar sus efectos en otros derechos fundamentales, considerando que la constante y permanente generación de información escrita, visual y virtual recoge diversos **aspectos del desarrollo de la persona**, entre ellos, los aspectos íntimos.

Dentro de estos derechos interrelacionados con el derecho a la intimidad se encuentra el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, el mismo que merece un análisis individualizado. Como bien señala Rebeca Aparicio:

“Existe, por tanto, una diferencia entre el derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la intimidad. El primero, cuida mantener en reserva lo comunicado, incluso después de agotado el proceso de transmisión (mensajes recibidos y guardados por el destinatario) y al margen de su contenido, es decir, afecte o no a la esfera íntima o personal. Así, el derecho al secreto de las comunicaciones se predica de todo lo comunicado, pertenezca o no el objeto de la comunicación al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado, propio del derecho a la intimidad. Por ello, puede suceder que, aunque no se vulnere el derecho al secreto de las comunicaciones, porque quien ha divulgado la información es el propio receptor del mensaje o porque los interlocutores no utilicen un canal cerrado de comunicación, sí sea posible la vulneración del derecho a la intimidad.” (2021, p. 344)

Aclarado ello, precisamos que el inciso 10 del artículo 2° de nuestra Constitución enuncia que toda persona tiene derecho:

“Al secreto y a la inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados.

Las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos sólo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandamiento motivado del juez, con las garantías previstas en la ley. Se guarda secreto de los asuntos ajenos al hecho que motiva su examen.

**Los documentos privados obtenidos con violación de este precepto no tienen efecto legal (...)** (Énfasis agregado)

Es vital realizar un análisis por separado ya que, este derecho no se encuentra presente solo cuando el contenido de la conversación es íntimo, y como bien hemos indicado en el acápite

previo, precisamente ello no ocurre en este caso. A la inversa, podría darse el supuesto en el que, pese a que el contenido sea público y se obtenga sin interferir el proceso comunicativo, sea netamente íntimo o familiar para el trabajador, y, por tanto, deba ponderarse la vulneración de estos derechos fundamentales con la finalidad y satisfacción de otros fines legítimos (por ejemplo, la libertad de empresa, el derecho al honor, la seguridad e integridad de los trabajadores, etc.).

Sin embargo, si se analizan ambos derechos como uno solo, o no se analiza en absoluto, se corre el riesgo de obviar dentro del proceso alguna vulneración durante la actuación probatoria.

Para analizar los alcances de este derecho, queremos remitirnos a dos características de las descritas por Abad, cuyas partes pertinentes resumimos a continuación:

- Titularidad: Los titulares del derecho son todos aquellos que intervienen en el proceso comunicativo, sean personas naturales o jurídicas.
- Carácter formal: Es un derecho formal, no importa cuál sea el contenido de la comunicación. (2012, p.16 y 17)

Bajo los aspectos y características citadas de este derecho, analizaremos las comunicaciones que son materia de análisis.

En este caso, nos encontramos antes publicaciones públicas de personas o páginas, que fueron comentadas sobre todo por trabajadores de Ripley en la red social Facebook. Conforme al Cuadro 1, los emisores de la comunicación están conformado por los administradores del perfil de Facebook San Miguel es Sutragrisa y Sutragrisacd Ripley Perú, y de otros trabajadores (Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz), mientras los receptores y nuevos emisores serán todos los usuarios de la red que decidan comentar las mismas, entre ellos el señor Guerra.

En síntesis, estamos ante una comunicación abierta donde terceros quedan habilitados a conocerla y participar de la misma, de forma dinámica y con una temporalidad indefinida (mientras la publicación continúe existiendo).

Siendo ese el contexto, el Notario Ricardo Fernandini Barreda, pudo ingresar a Facebook desde la cuenta personal de la Sub Gerente de Relaciones Laborales, María del Carmen

Miniza Stoll, y accedió al contenido de la red, procediendo a capturar las publicaciones y comentarios vertidos, en un acta notarial. Asimismo, Ripley grabó la navegación de las interacciones en la red social en un DVD.

En este caso, Ripley no interceptó indebidamente un medio de comunicación cerrado, sino que visualizó contenido que ya se encontraba públicamente expuesto y decidió constatarlo para seguir un procedimiento disciplinario.

Además, repetimos que la finalidad de la constatación de los comentarios del trabajador sí atendió a la relación laboral, esto toda vez que tanto la publicación, como el comentario materia de análisis del presente informe contenían críticas a la administración o gestión del Director Ejecutivo de Ripley. En tal sentido, la actuación del empleador no superó el límite funcional de su facultad de fiscalización.

Debemos recalcar que, en la sentencia, este análisis fue mínimo y se confundió el derecho a la intimidad con el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones. Tanto por la falta de una mejor formulación de los argumentos del demandante, como por la teoría del caso y estrategia de defensa de la empresa.

En conclusión, en este caso, Ripley respetó los derechos fundamentales del trabajador en el procedimiento disciplinario en lo referente a la recopilación de pruebas, toda vez que el acceso a los comentarios del trabajador de Facebook no vulneró los derechos fundamentales a la intimidad o al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones, al no encontrarse garantizados por los mismos, si bien consideramos que sí se vulneró el derecho a la imagen de él y su familia al constatar situaciones familiares.

## **2. Problema principal 2: ¿Fue correcta la decisión del órgano de primera y segunda instancia de declarar infundada la demanda de despido fraudulento?**

Pues bien, habiendo concluido que los comentarios emitidos por el trabajador en la red social Facebook<sup>15</sup> fueron conocidos por Ripley sin vulnerar derechos fundamentales, pasaremos a analizar si la decisión del Juzgado y la Sala de declarar infundada la demanda del trabajador fue correcta.

---

<sup>15</sup> Precisamos que específicamente los comentarios del trabajador, pues como ya hemos señalado, consideramos que la captura de las fotografías familiares sí vulneraron el derecho a la intimidad e imagen de forma desproporcionada.

## **2.1. Problema secundario 1: ¿Se configuró la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria laboral del inciso f) del artículo 25° de la LPCL?**

En primer lugar, examinaremos si se ha configurado la falta grave contenida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL. Este examen lo realizaremos haciendo uso de dos herramientas, primero, un análisis de subsunción de la conducta en el faltamiento de palabra escrita e injuria laboral, verificando si los comentarios cumplen con la tipicidad de la falta, concretamente, el elemento objetivo y subjetivo de la misma. Después, desarrollaremos el test de ponderación para concluir si la conducta reviste de la “gravedad” suficiente para ameritar la sanción de despido.

### **a) Análisis de los elementos o criterios del faltamiento de palabra escrita o injuria laboral en el Perú**

En el presente apartado, analizaremos aquellos elementos, características o criterios que nos permitirán resolver a través de un análisis de subsunción, si las conductas del trabajador en redes sociales se encuentran tipificadas como falta grave del inciso f) del artículo 25 de la LPCL.

En atención a la legislación laboral tenemos que el texto de la falta grave contenida en el citado inciso fluye de la siguiente manera:

“Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”.

En primer lugar, es importante remitirnos brevemente a la evolución histórica de esta falta, pudiendo observar en el siguiente cuadro que su incorporación se realizó desde el Decreto Ley N° 22126, Decreto Ley que ampara el derecho a mantener vínculo laboral y señala las causas de su rescisión:

Norma y fecha <sup>16</sup>	Contenido
<b>Decreto Ley N° 18471</b> (Publicada el 11 de noviembre de 1970)	No se reguló una falta grave similar o afín.
<b>Decreto Ley N° 22126</b> (Publicada el 23 de marzo de 1978)	Artículo 4.- Constituyen faltas graves que dan lugar a la despedida justificada e inmediata del trabajador, las siguientes: (...) g) El incurrir en acto de violencia, en grave indisciplina o en <b>reiterado</b> faltamiento de palabra en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo o fuera de él, en este último caso siempre y cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
<b>Ley N° 24514</b> (Publicada el 5 de junio de 1986)	Artículo 5.- Constituyen faltas graves las siguientes: h) Incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento grave de palabra en agravio del empleador; de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor, dentro del centro de trabajo; o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
<b>Decreto Legislativo N° 728<sup>17</sup></b> (Publicada el 12 de noviembre de 1991)	Artículo 61.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.  Son faltas graves: (...) f) Los actos de violencia, grave indisciplina, <b>injuria</b> y faltamiento de palabra <b>verbal o escrita</b> en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

Conforme se puede evidenciar, previamente esta falta grave no consideraba a la injuria laboral, mientras el faltamiento de palabra tenía como requisito el ser reiterado, y no precisaba si este podía ser verbal o escrito.

Como bien señala Pasco Cosmópolis, la omisión de esta falta en el Decreto Ley 18741 fue un error, al estar claramente relacionada a la naturaleza del contrato de trabajo, que no solo

<sup>16</sup> Según la información obtenida en la búsqueda realizada el 10 de junio de 2024 mediante el Sistema Peruano de Información Jurídica (SPIJ) en: <https://spijweb.minjus.gob.pe/>.

<sup>17</sup> Como es sabido mediante el Decreto Legislativo N° 855 se dispuso la separación de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo N° 728), en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el listado de faltas graves paso a formar parte del artículo 25 de esta última, manteniendo su redacción.

establece obligaciones materiales, sino una dimensión ética, de respeto, consideración, lealtad y fidelidad, valores cuyo quebrantamiento es evidentemente grave (1985: p.306).

Así, es importante resaltar que el inciso f) protege bienes jurídicos relacionados a la convivencia pacífica y la armonía laboral que permitan continuar con el orden y el normal desenvolvimiento de la actividad empresarial. Algunos supuestos en particular protegen adicionalmente, la integridad, la salud y el honor del personal o representantes del empleador, y la reputación de la institución, entre otros.

En segundo lugar, es de notar que este inciso no contiene una única falta, sino que presenta faltas individualizadas e inclusive, algunas de ellas, superpuestas. Así, de una lectura inicial del enunciado puede observarse cuatro (4) conductas:

- *Los actos de violencia*
- *Los actos de grave indisciplina*
- *La injuria y,*
- *El faltamiento de palabra verbal o escrita*

Estas deben dirigirse o cometerse en contra del: i) empleador, ii) representantes del empleador, iii) personal jerárquico o iv) de otros trabajadores. Además, cualesquiera de los cuatro supuestos deben relacionarse al trabajo ya que la norma exige como uno de los criterios que sean actos que: i) ocurran dentro del centro de trabajo, o ii) cuando se dieran fuera del mismo, se deriven de la relación laboral. En este último requisito se evidencia la presencia del límite de funcionalidad del poder de dirección, ya que los hechos deben encontrarse relacionados a la relación laboral.

Más allá de estos criterios, la ley no define claramente los requisitos, características o elementos de cada supuesto de hecho, por lo que se hace necesario apoyarse en la doctrina y la jurisprudencia. Esto, teniendo en cuenta además que algunos conceptos utilizados coinciden con los desarrollados por otras ramas del derecho como el Derecho Penal.

De este modo, antes de analizar las conductas del trabajador consideramos necesario brindar criterios para cada supuesto de hecho contenido en el inciso f), resaltando algunas diferencias o coincidencias que se presentan:

#### *a.1) Los actos de violencia*



Tradicionalmente, la doctrina ha considerado a la violencia como un hecho físico o verbal equivalente a una agresión. Así, el autor brasileño Giglio ha precisado como tales a las “peleas, contiendas, luchas, riñas, venganza personal, bofetadas, empujones, cabezazos, rodillazos, puntapiés, etc.” (1987: p.61).

Sobre este supuesto de hecho, existen algunos criterios desarrollados por la jurisprudencia para el análisis de actos de violencia. En un caso, la Corte Suprema ha considerado que no queda probado el acto de violencia cuando existe **provocación** por parte de un tercero y el trabajador reacciona a dicha provocación mediante su defensa<sup>18</sup>. Y, en otro caso, ha señalado que independientemente de que haya sido el ofensor u ofendido, el acto de violencia se configura si el trabajador no actúa con la *sindéresis*, cordura, templanza, prudencia y tolerancia que los hechos demandan; y en lugar de minimizar y apaciguar los hechos se enfrenta y agrava los mismos, buscando la continuación de la riña<sup>19</sup>.

Por otro lado, la Corte Suprema presta especial atención a la comprobación objetiva de los actos de violencia o agresión física, habiendo considerado en la Casación Laboral N° 22169-2019 Lima, que no le genera convicción la configuración de la falta al considerar aspectos como: que, los informes de la incidencia fuesen emitidos por médicos vinculados a la empresa demandada; y que, en ninguna comunicación la trabajadora admita la lesión a su jefe inmediato.

De este modo, se evidencia que este supuesto de hecho requiere: i) probar la falta de forma objetiva mediante videograbaciones, declaración de testigos e informes de ocurrencias y ii) analizar las causas del enfrentamiento o del acto de violencia a efectos de analizar la proporcionalidad de la sanción adoptada.

Ahora bien, consideramos que la violencia deberá interpretarse tomando en cuenta las definiciones, principios y enfoques vigentes en nuestro ordenamiento jurídico, lo que nos demostrará que esta falta resulta una categoría amplia que puede presentarse en concurrencia de otras faltas graves tales como el hostigamiento sexual, el faltamiento de palabra escrita o la injuria.

---

<sup>18</sup> Fundamentos Décimo Tercero y Décimo Sexto de la Casación Laboral N° 2283-2017 Lima.

<sup>19</sup> Considerando Décimo Octavo de la Casación N° 12711-2017 Cajamarca.

Por ejemplo, cuando se analiza la violencia contra la mujer, debemos tomar en cuenta que el hostigamiento sexual fue agregado a la lista de faltas graves de la LPCL, mediante la Ley N° 29430 publicada el 8 de noviembre de 2009; y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Asimismo, de acuerdo al citado reglamento, al analizar la configuración del hostigamiento sexual se debe aplicar de forma supletoria la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, publicada el 23 de noviembre de 2015, en aspectos como la lectura de los derechos de la persona víctima, y en la valoración probatoria.

De tal modo, el hostigamiento sexual es una manifestación de la violencia, y esta última categoría tiene cuatro tipos según la Ley N° 30364: *i)* física, *ii)* psicológica, *iii)* sexual, o *iv)* económica o patrimonial. De tal modo, el hostigamiento sexual en muchas ocasiones configurará al mismo tiempo un tipo de violencia.

Así, si bien, gran parte de los empleadores y jueces suele subsumir en esta falta grave a los actos de agresión física, consideramos que el concepto de violencia ha ampliado sus horizontes comprendiendo diferentes expresiones como la violencia psicológica. Por tanto, en algunos casos, ocurrirá que el supuesto de actos de violencia podrá ser subsumible a su vez en el inciso i) del artículo 25° de la LPCL, referido al hostigamiento sexual, o el inciso f) referido al faltamiento de palabra y la injuria.

#### *a.2) Los actos de grave indisciplina*

Blancas considera en términos simples que la indisciplina se asimila a la violación de normas y sistemas establecidos por el empleador dentro de su organización. Del citado autor, podemos rescatar que considera tres criterios para la configuración de esta falta grave: i) que, sea una conducta atentatoria del orden interno, y que ii) el orden consta en documentos tales como reglamentos, directivas, procedimientos, horarios, etc., iii) de modo que la actuación del trabajador altere el funcionamiento regular de la empresa (2006: p.200).

De forma similar, Bringas señala que la indisciplina es lo contrario a la disciplina, escucha y obediencia al empleador que debe ser grave en relación a los objetivos impuestos por la empresa. El citado autor agrega que la indisciplina se diferencia de la desobediencia (art. 25, inc. a) en tanto, la primera es la actitud de rebeldía abierta y enfrentada a las órdenes del empresario y el incumplimiento consiente y querido de las obligaciones del contrato de

trabajo, mientras la segunda es la falta de acatamiento de una orden clara y concreta de un superior (2013, p.129 y 130).

Blancas ha citado jurisprudencia de la década de los noventa, en donde se consideraba como grave indisciplina a la toma violenta e ilegal de una empresa, la concurrencia en estado de embriaguez, la paralización intempestiva de laborales y el abandono de trabajo para libar alcohol (2006, p.200 y 201).

Sin embargo, advertimos que cada vez es menos frecuente el uso de esta falta grave, pues debido a su generalidad ocurre que las mismas conductas pueden ser subsumidas de forma más precisa en otros incisos del artículo 25° de la LPCL.

### *a.3) El faltamiento de palabra*

Albuquerque ha resaltado que esta falta grave incluye expresiones ofensivas contra el patrono, sus representantes, y compañeros de trabajo, y exige una actuación que sea inexcusable, que se dirija de manera directa e inequívoca, y que encierre una afirmación ofensiva que no permita la continuación de la convivencia entre las partes (1987, p.312).

Alonso García ha señalado que esta falta grave incluye a las expresiones de palabra o por escrito que vayan en contra del respeto y consideración debidos a quién ostenta situación de jerarquía, y a los hechos que denoten una actitud en un sentido análogo (1975, p. 606).

Nuestra jurisprudencia ha considerado que el faltamiento de palabra se configura con expresiones insultantes, humillantes, injuriantes, entre otras. Así, por ejemplo, se ha considerado como faltamiento de palabra el colocar apodosos como “pelón” o “pelao” a un trabajador de la empresa y referirse al mismo mediante WhatsApp, al tratarse de una burla por su aspecto físico (Casación Laboral N° 24775-2019-Lima Este).

Por otro lado, en la Casación Laboral N° 16242-2016 - Arequipa, la Corte Suprema ha considerado como faltamiento de palabra, el que una trabajadora: i) incurra en una falta de respeto y afectación de la buena reputación de un superior jerárquico, al cuestionar su capacidad; y ii) dañe la imagen de la empresa, al indicar que eligen a personas no idóneas para el cargo, y que estas personas elegidas vienen a tentar suerte.

Ahora bien, como veremos más adelante, se ha podido advertir que existe senda jurisprudencia nacional donde la injuria es equiparada con el faltamiento de palabra,

analizándose como un solo supuesto de hecho de falta grave, y utilizándose para su análisis los mismos elementos, características o criterios.

De este modo, tenemos que el faltamiento de palabra en materia laboral podrá configurarse mediante conductas que a su vez se encuentran tipificadas como delitos en el Código Penal peruano, tales como la injuria<sup>20</sup>, la calumnia<sup>21</sup> y la difamación<sup>22</sup>.

En la misma línea, autores como Blancas han señalado que la inclusión de la injuria en el inciso f) no agrega una conducta sancionable sustancialmente distinta a las ya contempladas en el mismo inciso, y más bien, tiene un carácter reiterativo destinado a reforzar la figura infractora (2006, p. 206).

De este modo, podrá considerarse que el término faltamiento de palabra de forma conceptual abarca más conductas sancionables, inclusive, entre ellas algunas que coinciden con acciones penalmente relevantes. De ahí que, a nuestra consideración, podrán existir faltamientos de palabra que no lleguen a configurar una injuria, sino sobre todo una gran falta de consideración hacia la institución o sus integrantes, así como podrían ser conductas de mayor envergadura que la injuria, tales como la calumnia o difamación.

Y es que, este supuesto protege el respeto mutuo, la ética y el normal desarrollo dentro de la organización, mientras la injuria pone mayor énfasis en el derecho al honor de las personas que son agraviadas. La diferencia es mínima, pero se encuentra presente.

#### *a.4) La injuria*

Conforme al Código Penal el delito de injuria es un delito contra el honor y la buena fama. Según el artículo 130 del citado Código, lo comete “El que **ofende o ultraja** a una persona **con palabras, gestos o vías de hecho**, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa”.

Como bien advierte Blancas existe una superposición del contenido de la injuria con el faltamiento de palabra, y bajo la concordancia de este concepto con aquel contemplado en la

---

<sup>20</sup> Artículo 130.- El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa.

<sup>21</sup> Artículo 131.- El que atribuye falsamente a otro un delito, será reprimido con noventa a ciento veinte días-multa.

<sup>22</sup> Artículo 132.- El que, ante varias personas, reunidas o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia, atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a ciento veinte días-multa.

(...)

ley penal, la única conducta que podría ser diferenciable y configurar solo injuria laboral (y no faltamiento de palabra) serían los gestos (2006, p.205).

Sin perjuicio de ello, debemos agregar que, según el artículo 26 de la LPCL, las faltas graves señaladas en el artículo 25 se configuran en el procedimiento laboral con total prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que los mismos hechos revistan. Por tanto, siempre se debe tener presente la independencia de las figuras jurídicas de falta grave y delito.

Por otro lado, la doctrina laboral ha señalado que “el trabajador debe proferir una expresión claramente ofensiva y no ambigua –elemento objetivo– y con animus iniuriandi –elemento subjetivo–(Carmen Ortiz citada por Toyama, 2009, p.31).

En lo que respecta a la jurisprudencia nacional, la Corte Suprema<sup>23</sup> ha considerado que cuando se cumplan los siguientes criterios o elementos, se configura una falta grave por actos de injuria: *i)* una expresión de afectación al honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, *ii)* sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él (cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), *iii)* independientemente si las expresiones sean falsas o verdaderas.

Esto se debe a que el faltamiento de palabra escrita incluye, entre otros, a la atribución de hechos, expresión de palabras soeces, ejecución de acciones de menosprecio, comparación denigrante, burla injustificada, formular juicios de minusvaloración, etc. (Bringas, 2013, p. 135).

Ahora bien, nos llama la atención que, para los trabajadores del sector público, la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, ha tipificado como falta grave en el inciso c) del artículo 85° el acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor. Así, el Tribunal del Servicio Civil ha definido cada uno de estos conceptos en la Resolución 001956-2021-Servir/TSC, de la siguiente manera:

*“a) Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).*

---

<sup>23</sup> Véase el Considerando Noveno de la Casación Laboral N° 18214-2017-Lima y Considerando Octavo de la Casación Laboral N° 4400-2017-Lima.

*b) Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.*

*c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado, como cuando se le atribuyen falsamente hechos delictivos.”*

Nos parece ilustrativa la diferenciación y conceptualización que realiza del Tribunal de Servicio Civil, ya que coincidimos en que los supuestos pueden contenerse en categorías más amplias como la citada “agresión”, o a nuestra opinión la “violencia” y sus formas de manifestación, pudiendo diferenciarse a la grave indisciplina que podría no llegar a ser una forma de violencia, pero que altera el ambiente laboral y reviste de gravedad.

Teniendo en cuenta esta diferenciación podemos proponer la siguiente óptica del inciso f) vigente:



Fuente: Elaboración propia.

Es importante precisar que, la violencia al ser el acto de ofensa o trasgresión vulnera derechos y bienes jurídicos, y es más evidente que existe un sujeto afectado (una persona natural o jurídica), pues se relaciona al derecho al honor y reputación, derecho a la integridad y a la

salud de la persona, así como al deber esencial de respeto, mediante el cual se da reconocimiento a la dignidad de la persona

Asimismo, del gráfico propuesto se puede evidenciar que, la grave indisciplina originalmente buscaba proteger la libertad de empresa, al mantener la libertad de organización elegida y el orden interno dentro del centro de trabajo, por lo que podría no existir sujetos directamente afectados o podría considerarse como afectados a todos los trabajadores en general y al empleador.

Sin embargo, y como hemos hecho notar previamente, la grave indisciplina es un concepto que actualmente puede ser encausado dentro del quebrantamiento de la buena fe laboral, incumplimiento del RIT u otros reglamentos internos, entre otros supuestos del inciso a) del artículo 25 de la LPCL, por lo que su ubicación en el inciso f) no guarda concordancia con el esquema actual de las faltas graves tipificadas.

Ahora bien, consideramos que, es necesario que nuestra jurisprudencia brinde mayor desarrollo de los supuestos de hecho que contiene el inciso f), a efectos que los empleadores apliquen esta causal en respeto del principio de tipicidad.

A manera de conclusión, en este trabajo se considera que el término faltamiento de palabra de forma conceptual abarca diversas conductas sancionables, entre ellas algunas que serán consideradas delitos en materia penal. Así, podrán existir faltamientos de palabra que no lleguen a configurar una injuria laboral, sino sobre todo una gran falta de consideración hacia la institución o sus integrantes, así como podrían ser conductas de mayor envergadura que la injuria, tales como la calumnia o difamación. Sin embargo, en la doctrina laboral y la jurisprudencia nacional los elementos de análisis de este tipo legal y sus criterios son similares (por no decir, exactamente los mismos), por lo que el presente trabajo se apoyará de los mismos para la resolución del caso.

#### *a.5) Jurisprudencia nacional*

Para el presente análisis, citaremos algunas sentencias que guardan características en común con el caso (despido disciplinario por realizar comentarios en redes sociales y/o utilización de palabras malsonantes).

Es de verse el siguiente cuadro que resume los aspectos relacionados a la configuración de la falta grave de faltamiento de palabra escrita o injuria, ya sea que se dé en el centro de trabajo o mediante redes sociales:

Sentencia	Conducta	Criterios
<p>Casación Laboral N° 3356-2018 Lima</p>	<p>El trabajador utilizó un megáfono para expresar que la empresa tendría sometida a las autoridades (Ministerio de Trabajo, Policía Nacional del Perú, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las expresiones del trabajador forman parte del ejercicio de su <b>derecho de expresión crítica</b> hacia su empleador, en una etapa de <b>conflicto colectivo</b> (huelga indefinida) donde existe un "<i>clima de tensión y enfrentamiento imputable a ambas partes</i>".</li> <li>Solo amerita despido las ofensas verbales que <b>injustamente</b> ataquen al honor o dignidad de la persona.</li> <li>Las ofensas deben analizarse en función de las <b>expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen.</b></li> </ul>
<p>Casación Laboral N° 19856-2016 Lima Este</p>	<p>El trabajador comentó una fotografía tomada en la puerta de la empresa que se encontraba publicada en Facebook.</p> <p>El comentario se dirigió al Supervisor de Agentes de Seguridad, utilizando calificativos como "<b>rosquette, huevón y soplón de mierda</b>", cuestionando a él quién lo suspendería por dormir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La imputación del faltamiento de palabra escrita se encuentra relacionada a los comentarios del trabajador desde su <b>cuenta personal en la red social Facebook</b> por lo que se justifica el despido.</li> </ul>
<p>Casación Laboral N° 4400-2017 Lima</p>	<p>El trabajador comentó una publicación de Facebook de otro trabajador donde expresa su decepción con un comportamiento de la empresa (no detalla cuál) pese a su lealtad y años de trabajo.</p> <p>El comentario del trabajador se dirigió a expresar que se encontraba de acuerdo y que "ya les había dicho en su cara", que no son eternos pero "<b>sí basura y de lo peor</b>".</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>injuria</b> son enunciados verbales o escritos, u gestos que <b>afectan la dignidad de una persona, y vulneran su derecho al honor; sin importar que sean verdaderos o falsos.</b></li> <li>Si bien se ha realizado una referencia de la "institución" en el comentario del trabajador, no se ha señalado mayores <b>elementos de identificación (nombres) que permitan individualizar al presunto agraviado o agraviados</b>, como los miembros directivos que alegó la demandada.</li> </ul>



<p>Casación Laboral N.º 24775-2019 Lima Este</p>	<p>El trabajador se refirió al gerente de Gestión y Desarrollo Humano de la empresa como “<b>el pelón</b>”, “<b>el pelao</b>” y “<b>ese huevón</b>”, a través de un grupo de WhatsApp conformado por diversos trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conversación de WhatsApp era un chat privado de los afiliados del sindicato<sup>24</sup>, sin embargo, <b>ambas partes aceptaron que las frases fueron verdaderas y ofendieron</b> a un gerente por su <b>apariencia física</b> de forma despectiva, por lo que se subsume en la falta grave de <b>faltamiento de palabra</b> tipificada en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL.</li> </ul>
<p>Casación Laboral N.º 24496-2018 Lima</p>	<p>Una serie de trabajadores afiliados al sindicato de una empresa, expresaron al correo institucional del sindicato su apoyo a las acciones sindicales por el desacuerdo con un proyecto de la empresa. Así, el sindicato agrupó y envió los correos de forma masiva, adicionando su agradecimiento por el apoyo, siendo una de las personas receptoras del correo, la Jefa del Departamento de Gestión del Talento Humano, quien informó a la empresa lo sucedido y autorizó la realización de una constatación notarial.</p> <p>El comentario del demandante señaló que la empresa desprestigia a la masa trabajadora, cuando gracias a su esfuerzo ganan buenos dividendos, y los sueldos son irrisorios siendo tratados “<b>peor que un pordiosero votándolos a la calle</b>” (sic).</p> <p>Asimismo, utilizó calificativos como “<b>son un puñado de explotadores</b>” y “<b>que se vayan a su país a molestar a sus compatriotas, verán si lo aguanta</b>”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los comentarios del actor forman parte su derecho a la libertad de expresión, dentro de un ámbito sindical, pues, las expresiones fueron <b>críticas a la marcha de la empresa, su gestión y a las relaciones laborales</b>, y no contienen <b>expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas</b>; por el contrario, <b>son aceptables por la tensión existente en las relaciones laborales</b>.</li> </ul> <p>Por tanto, no se produce el <b>faltamiento de palabra verbal o escrita</b>.</p>
<p>Casación Laboral N.º 4737-2020</p>	<p>La trabajadora comentó una publicación de un video del Sindicato de Cencosud que venía acompañado de un texto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El comentario fue inapropiado y desatinado, pero <b>no tuvo por objeto el desprestigio, descrédito o deshonra</b> del</li> </ul>

<sup>24</sup> Si bien no nos encontramos de acuerdo con el análisis de la Corte Suprema que omitió realizar un análisis sobre la privacidad de la conversación de WhatsApp y el acceso a la misma por terceros ajenos a la conversación, citamos el criterio utilizado como parte de la jurisprudencia existente, y para fines ilustrativos.

Lima	<p>donde se indicaba que el sindicato seguiría luchando por sus derechos laborales.</p> <p>Una usuaria de Facebook preguntó debajo de la publicación qué habría ocurrido, y la trabajadora respondió “<b>cencosud una mrda</b>” y “<b>donde la explotación es un placer...jijijiji</b>”.</p>	<p>empleador puesto que, según el <b>contexto</b>, fue una <b>reacción</b> para exteriorizar su <b>indignación</b> sobre una supuesta vulneración de derechos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El despido fue irrazonable y desproporcional, pues si bien los hechos denotan una infracción, debió realizarse una <b>ponderación</b> que tenga en cuenta sus antecedentes laborales de la trabajadora, <b>ameritando una sanción menos gravosa</b>.</li> </ul>
------	--	---

Como evidencia este cuadro, la Corte Suprema en todos los casos requiere de una expresión con ánimo de menoscabar la dignidad y el honor, por lo que se advierte que dicho ánimo o intención sería el elemento subjetivo.

Por otro lado, la Corte Suprema requiere la identificación de la persona natural (trabajadores, superiores jerárquicos o representantes de la empresa) o jurídica (el empleador) cuyo derecho al honor, o buena reputación, respectivamente, se vea vulnerado. De este modo, al igual que en la doctrina, se considera que para la configuración de esta falta laboral es exigible que existan titulares de derechos afectados que se encuentren delimitados, de tal modo se comprueba la exigencia de un elemento objetivo.

En dicho sentido, se tiene que el despido por falta grave de injuria y faltamiento de palabra resguarda el bien jurídico del derecho al honor y buena reputación. De ahí que consideramos vital que se analicen dos elementos centrales:

- *i)* un elemento subjetivo, consistente en el ánimo injurioso de la expresión (una intención u objeto), y *ii)* un elemento objetivo, la identificación o individualización del agraviado, sea una persona natural o jurídica.

Delimitado los elementos que se consideran centrales en el análisis, a modo de resumen, y a partir de las sentencias citadas, podemos agregar y destacar los siguientes criterios que se tienen en común para el análisis de la injuria laboral y el faltamiento de palabra escrita:

- Se debe analizar la finalidad perseguida y las circunstancias en las que se produce.

- Suele presentarse una colisión de derechos, generalmente la libertad de expresión, a la que se puede sumar la libertad sindical y otros derechos fundamentales, en contraposición del derecho al honor y reputación del empleador, sus representantes, superiores jerárquicos o trabajadores. Por ello, los jueces en algunos casos realizan una ponderación de derechos.

#### *a.6) Jurisprudencia internacional*

Sobre la ponderación de derechos, queremos hacer énfasis en dos sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que también realizan un test de ponderación, como herramienta para resolver los conflictos que se presentan en la ponderación de la libertad de expresión del trabajador y el derecho al honor y buena reputación del empleador, destacando elementos a considerar y recomendaciones.

La Convención Americana de Derechos Humanos establece en el artículo 13 el derecho a la libertad de expresión y pensamiento el cual comprende la libertad de buscar, recibir y difundir información. Con relación a este derecho, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, CIDH) ha señalado en más de una oportunidad<sup>25</sup> que el artículo 13.2 de la Convención establece expresamente la exigencia de realizar un *análisis de razonabilidad* frente a la restricción de la libertad de expresión, lo cual será tarea de las autoridades internas de cada país, siempre y cuando refleje tales garantías.

De este modo, el despido ejecutado por la causal del inciso f) del artículo 25° de la LPCL puede resultar una medida de restricción válida a la libertad de expresión siempre que la decisión de despido tenga razonabilidad.

En tal sentido, la CIDH mediante diversas sentencias ha establecido elementos o criterios a tomar en cuenta en la ponderación de derechos que se presentan según sea el caso, las cuales nos permitimos citar pues coadyuvarán a la resolución del caso.

#### *Sentencia del Caso Lagos del Campo Vs. Perú (párr. 130)*

Es de nuestro interés, resaltar los siguientes elementos fundamentales que la Corte señaló para el análisis del requisito de necesidad de la sanción impuesta:

---

<sup>25</sup> Véase el párr. 103 del Caso Lagos del Campo Vs. Perú, párr.51 del Caso Vs. Argentina y párr.127 del Caso Mémoli Vs. Argentina.

- i. el señor Lagos del Campo era un representante electo por los trabajadores y se encontraba en ejercicio de su mandato;
- ii. sus manifestaciones se realizaron en el marco de sus funciones y de un contexto de debate electoral y por ende tenían un **interés público y colectivo**;
- iii. sus declaraciones contaban con una **protección reforzada** en el ejercicio de sus funciones;
- iv. las mismas **no fueron de mayor entidad** que traspasaran el umbral de protección en aras del contexto electoral y laboral, y
- v. tampoco se habría demostrado una **necesidad imperiosa** para proteger los derechos a la reputación y la honra en el caso particular.

Sentencia del Caso Kimel vs. Argentina (párr. 83)

- i. En la evaluación de la idoneidad y la finalidad de la sanción:
  - a) Se deberá determinar el **propósito** de la sanción, es decir, qué se pretende proteger con la restricción a la libertad de expresión, en tanto que, esta libertad no puede ser objeto de medidas de control preventivo, sí puede ser fundamento de responsabilidad para el trabajador que haya cometido un abuso en uso de dicha libertad.
  - b) Se deberá determinar en este punto **las expresiones que se consideran injuriantes de manera específica** sin recaer en justificaciones genéricas.
- ii. En la evaluación del examen de necesidad: Se deberá tener en cuenta como parámetros **(i) la intención** del trabajador con la expresión, **(ii) las características del trabajador**, **(iii) el contexto** en el que el trabajador se expresa (huelga, contexto pacífico, etc), **(iv) las características del daño al derecho al honor** (expresión pública, expresión interna dentro de la empresa, etc.) y (v) verificar si con las características antes señaladas no resulta igualmente satisfactorio amonestar o suspender al trabajador para tutelar el derecho al honor vulnerado.
- iii. En la evaluación de la estricta proporcionalidad de la medida, se deberá analizar **(i) el grado de afectación de los bienes jurídicos**, determinando la intensidad de dicha afectación; **(ii) la importancia de la satisfacción de la libertad de expresión** y **(iii)** si la satisfacción de la libertad de expresión **justifica la afectación del derecho al honor**.

En resumen, para el análisis del presente caso, nos valdremos de los elementos objetivo y subjetivo de la falta grave para ir delimitando la conducta del trabajador y tendremos en cuenta transversalmente los criterios de la jurisprudencia, para culminar en un ejercicio de ponderación siguiendo los elementos brindados por la CIDH, que han sido previamente citados.

A continuación, presentamos las herramientas de análisis de forma gráfica:



Fuente: Elaboración propia.

## b) Análisis de subsunción

### b.1) Elemento objetivo: Expresión ofensiva y titulares de derechos afectados

En primer lugar, debemos analizar la existencia del elemento objetivo de la falta grave, donde se determina si el comentario ha vulnerado el honor o buena reputación de los trabajadores, representantes o la empresa misma.

Brevemente es importante recordar que el inciso 7) del artículo 2° de nuestra Constitución tiene previsto el derecho al honor, bajo el siguiente tenor:

“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley.”

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02756-2011-PA/TC ha brindado mayor desarrollo sobre este derecho, señalando que:

“Si bien la Norma Fundamental prefiere adscribirse a una postura fáctica del honor (**reconocimiento de honor interno y de honor externo, entendido este último como buena reputación**), lo que en el fondo está admitiendo es la existencia de un derecho único al honor, tal como lo ha hecho también el artículo 37° , inciso 8), del Código Procesal Constitucional. En este marco, se puede considerar que el honor, sobre la base de la dignidad humana, es la capacidad de aparecer ante los demás en condiciones de semejanza, lo que permite la participación en los sistemas sociales y corresponde ser establecido por la persona en su libre determinación. Esto viene a significar que para que haya rectificación debe haberse producido previamente un ataque injustificado al derecho fundamental al honor.

(...) su objeto es **proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación**, ante sí o ante los demás, **incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información**, puesto que la información que se comunique, en ningún caso, puede resultar injuriosa o despectiva.” (Énfasis agregado)

Ahora bien, con relación a la parte empleadora como titular de derechos, el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04072-2009-PA/TC que las personas jurídicas pueden ser titulares de derechos fundamentales toda vez que se debe garantizar el derecho a la participación de toda persona en forma individual o asociada en la vida de la nación, y bajo el principio del Estado democrático de derecho y el de dignidad de la persona se debe considerar el derecho al reconocimiento y tutela jurídica en el orden constitucional de las personas jurídicas.

Respecto al derecho al honor, la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>26</sup> ha señalado que el reconocimiento de este derecho para la persona jurídica existe, pero solo respecto a la buena reputación referida a una “dimensión objetiva o externa” del derecho al honor, pues proyecta un cuidado de la imagen o un nombre o una razón social frente a la sociedad.

---

<sup>26</sup> Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los Expedientes N° 0905-2001-PA/TC, N° 4099-2005-PA/TC, N° 03455-2014-PA/TC.

Teniendo esto en cuenta se analizarán los tres comentarios realizados por el trabajador en la red social Facebook.

En primer lugar, el señor Guerra expresó “**que se vayan a la csmr!!!!!!**” bajo la publicación de San Miguel es SUTRAGRISA donde se indicó “*este es el formato que Ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento*” a la cual se adjuntó una “Constancia de entrega y recepción de pines de identificación y yoyos retráctiles – Tiendas Ripley”.

Este comentario se encuentra en el siguiente contexto: a) el documento adjunto es de autoría de Ripley, b) la publicación original menciona expresamente como sujeto de crítica a Ripley por el hecho de solicitar a los trabajadores sindicalizados firmar unas constancias para hacerles entrega de algunos objetos, y c) el único comentario que antecede al del trabajador, fue redactado por el usuario Guillermo Armando Díaz, donde solicita a los trabajadores no firmar la constancia.

Ahora bien, en dicho contexto, el comentario del señor Guerra indica textualmente “**que se vayan a la csmr**”. Como bien se observa, la expresión va escrita en plural, ante ello nos preguntamos ¿a quiénes se refiere? Ciertamente, no es posible determinar si se dirige a los representantes legales de Ripley, a quienes elaboraron el documento, a los funcionarios o jefes que solicitan las firmas, o a los trabajadores que optan por firmarlas. Simplemente, tenemos un sinnúmero de posibilidades.

Por su parte, la defensa de Ripley en la contestación de demanda<sup>27</sup> indicó que la expresión insultante arremetió contra Ripley como empresa, pero luego entre paréntesis agregó que se dirigió “**concretamente a quienes elaboraron el documento**”, sin identificar a dichas personas (por ejemplo, mediante sus cargos, nombres o apellidos u otros criterios de personalización).

Al respecto, el hecho que la publicación original critique a la empresa, no conlleva a que cada comentario individualizado también lo haga. Asimismo, al encontrarse el comentario en plural no tiene coherencia que el sujeto a quién se dirige el mensaje sea singular (“Ripley”, “la empresa” o “la institución”).

---

<sup>27</sup> Véase la página 12 de la contestación de demanda y folio 376 del expediente.

Es importante destacar que, en la publicación no es posible visualizar de manera nítida quiénes serían los autores del documento. Así, si el propio empleador no logra ubicar al personal agraviado o afectado por estas expresiones en la carta de pre – aviso de despido, es más difícil que terceros puedan delimitar ello de manera inequívoca.

Recordemos que la Corte Suprema ha señalado en la Casación Laboral N° 4400-2017-Lima que, para la configuración de la injuria laboral deben presentarse elementos de identificación (tales como nombres) que permitan individualizar al presunto agraviado o agraviados.

Por tanto, consideramos que no existen elementos suficientes de vinculación del comentario del trabajador con los representantes legales, trabajadores de la empresa o la empresa misma, que permitan delimitar de manera inequívoca a los destinatarios de los comentarios.

Y es que, un internauta que leyese dicho comentario, realizaría el mismo ejercicio para saber a quién se dirige el mensaje y al igual que la presente autora, encontraría difícil afirmar, sin lugar a dudas, una respuesta. A decir verdad, algunos podrían considerar que fue “un comentario al aire” (es decir, que no fue dirigido a alguien en concreto).

Por tanto, bajo el análisis detallado, consideramos que el primer comentario del señor Guerra no cumple con el elemento objetivo para ser tipificado bajo la falta grave del inciso f) del artículo 25° , entendiéndose no es claro que la expresión ofensiva se dirija a los representantes legales de la empresa, trabajadores o la empresa misma.

Ahora bien, ello no quiere decir que el comentario no podría haber configurado otro tipo de falta. Así, por ejemplo, hemos visto líneas arriba que la grave indisciplina se presenta cuando se infringen los reglamentos de la empresa, y el deber de respetar a todos y todas puede encontrarse en otros documentos de la empresa, como un Código de ética o buenas prácticas. Lo relevante sería que la conducta del trabajador realmente hubiese ocasionado el rompimiento de dicho equilibrio u orden, alterando las actividades normales de la empresa.

Considerando que el comentario se dio mediante redes sociales puede resultar bastante retador para el empleador, sin embargo, existen comentarios irrespetuosos o rudos que pueden tener dicho impacto, siendo tarea de la empresa probar la “gravedad” de la conducta, lo cual no encontramos en el presente caso.



Como hemos analizado, se tratan de palabras malsonantes con un alcance de pocas interacciones (entre compartidos y comentarios), lo cual no detuvo de algún modo la actividad de los demás trabajadores o tuvo otras consecuencias probadas por la empresa.

En segundo lugar, el señor Guerra comentó **“ese rcsmr!!!! como no lo deportan por basura!!!!”** en una publicación del muro del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, entonces trabajador de Ripley y Secretario de Defensa del SUTRAGRISA.

La publicación tenía el siguiente texto: **“OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”** y la fotografía adjunta mostraba al señor Norberto Rossi de espaldas y la mitad del rostro de la señora Patricia Subauste.

Pues bien, el primer comentario de dicha publicación corresponde a la página “San Miguel es Sutragrisa” e indica “pagar pagar pagar todo lo que debemos” y el segundo comentario es el del señor Guerra.

El comentario se encuentra dirigido a un sujeto en singular (a “ese”) y por el contexto debemos analizar si existen suficientes elementos que generen convicción sobre quién se trata.

El comentario indica que a esta persona deberían “deportarla”. Según la Real Academia Española (RAE) deportar significa “desterrar a alguien a un lugar, por lo regular extranjero, y confinarlo allí por razones políticas o como castigo” o “trasladar a un extranjero a su país de origen”.

En la normativa peruana, puede considerarse como deportación a las sanciones de salida obligatoria del país o expulsión que contempla el artículo 44° del Decreto Legislativo de Migraciones, Decreto Legislativo N° 1350. Cada una de las sanciones mencionadas está prevista en caso una persona extranjera incurra en un listado taxativo de supuestos de hecho, que contemplan los artículos 57° y 58° . Estos supuestos van desde encontrarse en situación migratoria irregular, la presentación de documentación falsa, atentar contra el patrimonio cultural de la Nación, realizar actividades contra el orden público, el orden interno o la seguridad nacional, etc.

Si bien el trabajador no refiere específicamente que conducta le estaría atribuyendo a quién se dirige su comentario, el significado del verbo utilizado nos brinda un elemento de

identificación, de que el mensaje podría ir dirigido a una persona extranjera. Y sobre este particular, encontramos que el señor Rossi tenía nacionalidad brasilera.

Por otro lado, tenemos la fotografía adjunta a la publicación donde aparece el señor Rossi, por lo que la imagen, seguida del comentario, nos permite conectar que la expresión va dirigida al mismo.

En tal sentido, atendiendo a la imagen adjunta, y el significado del verbo utilizado por el señor Guerra en su comentario, encontramos elementos suficientes que demuestran que el mensaje va dirigido al señor Norberto Rossi.

En consecuencia, la segunda frase cumple con el elemento objetivo del faltamiento de palabra y será materia de análisis, en los pasos que siguen a continuación.

En tercer lugar, el señor Guerra realizó el comentario ***“por culpa de esos rcsmr andamos como andamos indeseables de mierda!!!!hdp!!!!mi apoyo compañeros”***, en una publicación de Facebook compartida por Guillermo Díaz Montesinos, entonces delegado sindical de Ripley Monterrico, que tenía la sumilla **“MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS DUELE EN SUS BOL.....”**, a la cual se adjuntó una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

Como hemos mencionado líneas arriba, la publicación original provenía del usuario “Sutragrisacd Ripley Perú” y se refiere a los abogados que laborarían en Ripley y cobrarían un sueldo. Ahora bien, la empresa Ripley puede tener un área legal propiamente, abogados en diversas áreas, o simplemente abogados externos que los asesoren.

En dicho contexto, el trabajador agrega su comentario, dirigiéndose de forma plural a “esos rcsmr” e “indeseables de mrd”, y no existen suficientes elementos que lleven a identificar con nombres y apellidos a quiénes se refiere, y Ripley tampoco los ha identificado en la carta de pre – aviso de despido.

Siendo así las cosas, concluimos que, en el tercer comentario no se identifica claramente a los titulares de derechos afectados por lo que también debe ser descartado del análisis.

En conclusión, solo será objeto de análisis, el segundo comentario realizado por el trabajador donde el afectado es el señor Norberto Rossi.

*b.2) Elemento subjetivo: el animus injuriandi del comentario*

En este apartado, se analizará cómo el segundo comentario del señor Guerra tiene animus injuriandi, y afecta el derecho al honor del Director Ejecutivo de Ripley.

Como bien ha anotado Prado Saldarriaga, en el Derecho Penal “el animus injuriandi o difamandi es el ánimo de dañar o perjudicar, por lo que se excluye aquellas conductas que tienen el ánimo de bromear (animus iocandi) o criticar (animus criticandi)” (2017, p.62).

El señor Guerra comentó **“ese rcsmr!!!! como no lo deportan por basura!!!!”** en una publicación del muro del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, entonces trabajador de Ripley y Secretario de Defensa del SUTRAGRISA.

La publicación tenía el siguiente texto: **“OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”** y la fotografía adjunta mostraba al señor Norberto Rossi de espaldas y la mitad del rostro de la señora Patricia Subauste.

Pues bien, el primer comentario de dicha publicación corresponde a la página “San Miguel es Sutragrisa” e indica “pagar pagar pagar todo lo que debemos” y el segundo comentario es el del señor Guerra.

En dicho contexto virtual, el trabajador se dirige específicamente al señor Norberto Rossi, denominándolo una **“basura”** y un **“reconcha de su madre”** o **“reconchesumare”**<sup>28</sup>, por lo que pese a que las palabras son soeces, resulta necesario analizar el significado de las mismas y el ánimo con el que el señor Guerra las expresó.

Por un lado, la palabra basura, según la RAE, significa “suciedad (cosa que ensucia)” y es un sustantivo que se usa con una connotación de desprecio.

Por otro lado, la expresión “Concha de su madre” encaja en la categoría de las palabras denominadas “malsonantes” o lenguaje soez. Normalmente, no significa lo que su literalidad indica, sino más bien, suele tener un significado coloquial que atiende al contexto particular.

---

<sup>28</sup> Según lo mencionado por la RAE vía Twitter, “conchetumadre” y “conchesumare” son variantes populares de la voz vulgar “conchetumadre”, en una forma más relajada o descuidada.  
<https://twitter.com/RAEinforma/status/1324020675703693312?lang=es>

Según Svahn citado por Mette Rundblom (2013, p.11), el lenguaje soez pertenece a la cultura oral, la vida privada y las situaciones especiales; su uso tiene que ver con a) la clase a la cual se pertenece, pues los grupos sociales de la clase baja tienden a expresarlo más, b) con la edad, toda vez que los jóvenes lo expresan con más frecuencia que los adultos; y c) con el género, puesto que los hombres tienden a decir más palabras soeces que las mujeres.

En consideración de tal contexto, resulta importante revisar lo señalado por la jurisprudencia española sobre las palabras soeces o malsonantes. Específicamente, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en la Sentencia 187/2017 del 23 de marzo de 2017, ha sostenido que frases como “hijo de puta” pueden tener connotación negativa e incluso positiva, y en el caso particular, consideró que, si bien la expresión del trabajador tuvo connotación negativa, esta expresó el “desahogo” ante la falta de permiso del empleador y de solidaridad de sus compañeros de trabajo para reemplazarlo en sus labores.

En tal sentido, no puede afirmarse que de forma automática el uso de una palabra soez o malsonante tenga una connotación negativa que conlleve a un ánimo de injuriar a una persona natural o jurídica, al existir una variedad de significados de una expresión o frase dependiendo del contexto.

En muchos extremos de la carta de pre – aviso de despido, carta de despido, contestación de demanda y en el informe pericial de Iván Meini, se afirmó de manera categórica que la expresión “ese rcsmr” solo podría significar una cosa, como si solo existiese un significado posible, lo cual no es cierto.

Según el Diccionario de Peruanismos en Línea la palabra “concha de tu madre” puede expresar: a) como adjetivo, que una persona es muy hábil o diestra, b) como locución interjectiva, ira o disgusto, alegría, júbilo o gozo, u asombro, y) como locución sustantiva o nominal (dicho de una persona), que es despreciable. Asimismo, el prefijo “re” según la RAE denota la “intensificación” de una palabra.

En el presente análisis, la publicación en sí tiene la intención de criticar a Ripley como una empresa que – según algunos de sus trabajadores – no paga. No se especifica si no paga los montos exigidos judicialmente por sus trabajadores, si no aumenta los sueldos pese al crecimiento de las ventas, u otros significados posibles. Lo cierto es que pone en tela de juicio la cultura de pago de Ripley.

En dicha publicación que expresa descontento o malestar, el trabajador agrega un comentario donde expresa “ese rcsmr”, utilizando el termino como una locución nominal donde reemplaza al sujeto, por lo que se entiende que tendrá una “connotación negativa” de **desprecio** en su calidad de representante de la empresa y en el cargo que ejerce. A su vez, en el contexto de queja de las relaciones laborales se puede entender que deviene en una reacción de **desahogo**, con énfasis e intensificación.

Por otro lado, cuando el señor Guerra señala su deseo de que “deporten” al Director Ejecutivo por “ser una basura”, ¿se cumple el elemento del ánimo injuriandi? es importante cuestionarnos ¿se configura mediante una calumnia por imputar delitos, por imputar conductas antijurídicas de menor relevancia que un delito, por tratarse de una ofensa, ultraje, o por tratarse de una burla con expresión malsonante?

Es importante recordar que, según lo desarrollado previamente en el presente trabajo, el faltamiento de palabra puede darse mediante expresiones que sean una injuria, calumnia o difamación, y puede abarcar incluso otras conductas siempre que cumpla los elementos y criterios que amerita esta falta grave. Es decir, aún si no estamos ante una difamación (como señaló el informe del profesor Meini), seguiríamos evaluando si se ha configurado o no el faltamiento de palabra en términos laborales.

Considerando ello, una opción de lo que puede ocurrir en el espectro laboral es que el señor Guerra impute un acto ilícito a un representante del empleador y esto afecte su honor, configurándose así el elemento subjetivo de la injuria laboral. Por tal motivo, se entiende la relevancia de analizar la referencia a la **deportación**.

Como ya hemos mencionado, la deportación según ley es una sanción cuando el extranjero incurre en una causal para ello. Sin embargo, ¿el trabajador de 58 años de edad conocía esto y esa era su intención comunicativa?

En el presente trabajo, se considera que el señor Guerra no realiza una acusación por un actuar ilícito, pues la publicación considera que la empresa (y quiénes la representan) no paga adecuadamente, y esta conducta no tiene directamente la consecuencia de causar la expulsión de sus directivos del país.

Consideramos que, el ánimo de la frase “que lo deporten por basura” atiende más a una expresión de una burla **discriminativa** por motivo de la nacionalidad extranjera del funcionario, y expresa de forma exacerbada el desprecio por el mismo, en su calidad de

representante de los intereses empresariales bajo el desempeño de un cargo de dirección (Director Ejecutivo). De este modo, se debe diferenciar la calumnia de la expresión discriminatoria y la burla.

Asimismo, y como hemos señalado previamente, existe una lista taxativa de conductas que ameritan la sanción de salida obligatoria del país o de expulsión, y el señor Guerra no individualizó en cuál exactamente habría incurrido el señor Rossi. Así, el señalar que debían deportarlo por basura, es similar a mencionar que “*lo metan a la cárcel por basura*”, no es la imputación de un hecho o delito, sino de la consecuencia jurídica.

En ese sentido, las expresiones utilizadas por el señor Guerra le atribuyen al señor Rossi sobretodo un actuar despreciable con una connotación negativa y exagerada, y la impresión de terceros sería que un trabajador está disconforme con la administración del Director Ejecutivo y realiza una burla en su comentario.

Sin duda una expresión de burla denota una ofensa, por ello en este caso, el animus injuriandi del comentario se encuentra acreditado de la siguiente forma: a) “rcsmr” tiene el significado intensificado de que el Director Ejecutivo es una persona despreciable y viva, es decir  **cuestiona su capacidad** en el cargo que desempeña, y b) “que lo deporten por basura” implica que deberían expulsarlo del país, no por cometer una conducta ilícita delimitada, sino simplemente por merecerlo, siendo una expresión de  **burla discriminatoria por motivo de la nacionalidad**.

En síntesis, las expresiones utilizadas por el trabajador efectivamente son ofensas que humillan o menosprecian al Director Ejecutivo de Ripley, y que por tanto vulneraran el derecho al honor del señor Rossi, sin embargo, debemos analizar si revisten de tal gravedad que amerite el despido, lo cual será desarrollado en el punto 2.3.

## **2.2. Problema secundario 2: ¿Se ha configurado la falta grave del inciso a) del artículo 25 de la LPCL?**

Como bien se anotó en el desarrollo de los principales hechos del caso, las sentencias emitidas concluyeron que no se configuró la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, toda vez que: i) se vulneró el principio de tipicidad, en tanto Ripley imputó al trabajador el incumplimiento de obligaciones, la reiterada resistencia a órdenes del empleador, la reiterada paralización intempestiva de labores, y el incumplimiento del RIT, sin identificar correctamente los hechos tipificados como infracciones, describiendo las faltas con

generalidad, lo cual vulneró las reglas del debido proceso al no permitirle al señor Guerra ejercer eficazmente su derecho de defensa en su carta de descargos, y ii) no se acreditó el incumplimiento del RIT, en tanto Ripley había admitido tácitamente la falta de notificación del documento al señor Guerra.

Ahora bien, compartimos el primer motivo señalado por las sentencias en cuanto imputar dos supuestos del inciso a), en este caso incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y el incumplimiento del RIT, coloca en el empleador la obligación de desarrollar necesariamente las conductas infractoras, en base a la comprobación objetiva que prescribe el artículo 26 de la LPCL y el principio de tipicidad que más adelante analizaremos en el acápite referido al despido fraudulento.

Sin perjuicio de ello, consideramos importante recalcar que la disposición supuestamente incumplida del RIT (artículo 74<sup>29</sup>), versaba sobre un deber esencial del contrato de trabajo, el deber de respeto y la buena fe laboral. Esto resulta importante toda vez que, si el empleador sí hubiera notificado el RIT, consideramos que el análisis no se modificaría sustancialmente.

Nos explicamos, el RIT es un instrumento que contiene disposiciones que regulan las relaciones laborales, y según la norma vigente (el Decreto Supremo N° 039-91-TR) debe tener un contenido mínimo y está sujeto a la aprobación automática de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo ser impugnado posteriormente por los trabajadores.

Como ha advertido Neves, considerando las materias que puede abordar el RIT, puede ocurrir que coincida con otras normas de rango superior, como la ley. En consecuencia, el reglamento interno de trabajo solo puede ocuparse de aquello que las otras normas **no** han regulado o hacerlo en **vía de precisión o de mejora** (2018, p.100 y 101).

En el presente caso consideramos que la precisión se realiza al señalar que es obligación de los trabajadores tratar con respeto y cortesía no solo a los compañeros de trabajo, sino al público en general. Sin embargo, la obligación de respeto que se acusa incumplida por el trabajador, en el caso concreto, es en relación a los mismos sujetos que contempla el inciso f) del artículo 25° de la LPCL (superior jerárquico, trabajadores y empleador).

---

<sup>29</sup> Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente y con cortesía a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la imagen de Ripley.

Teniendo ello en cuenta, y como bien hemos analizado en el problema secundario 1, consideramos que uno de los comentarios del trabajador sí resultó una falta laboral pasible de ser subsumida en la ley imperativa (art.25, inc. f), como faltamiento de palabra escrita e injuria. En tal sentido, podría entenderse que, si fue un faltamiento de palabra e injuria, también fue una falta de respeto y cortesía por lo cual incumplió sus obligaciones laborales.

Por tanto, al contar con un supuesto de hecho en una ley más específico, consideramos que no resultaba necesario imputar la conducta como incumplimiento del RIT o incumplimiento de una obligación laboral (art.25, inciso a). Cabe precisar que, sí puede darse una concurrencia de faltas, sin embargo, en el presente caso nos encontramos ante una misma conducta que configura un incumplimiento de una obligación general de respeto prevista en el RIT, lo cual se superpone con el faltamiento de palabra escrita o injuria laboral.

Ahora bien, si la conducta no hubiese sido pasible de subsumirse en el faltamiento de palabra escrita o la injuria laboral, y ante la falta de notificación del RIT, podría considerarse que se configuraba el otro supuesto del inciso a), referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En tal sentido, debido a que la imputación realizada por la empresa no se refirió únicamente al incumplimiento de un artículo del RIT (que no fue notificado), sino también a las obligaciones laborales, se considera que la conducta era pasible de ser subsumida en el supuesto del inciso a) del artículo 25° de la LPCL. Sin embargo, como analizaremos más adelante, esta única conducta del trabajador no revistió de la gravedad suficiente que amerite la sanción de despido.

Además, atendiendo a dicho razonamiento (una misma conducta por la cual se imputan dos faltas graves), es que el presente trabajo ha centrado su análisis principalmente en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, y concluirá que no se configuran ninguna de las dos faltas graves.

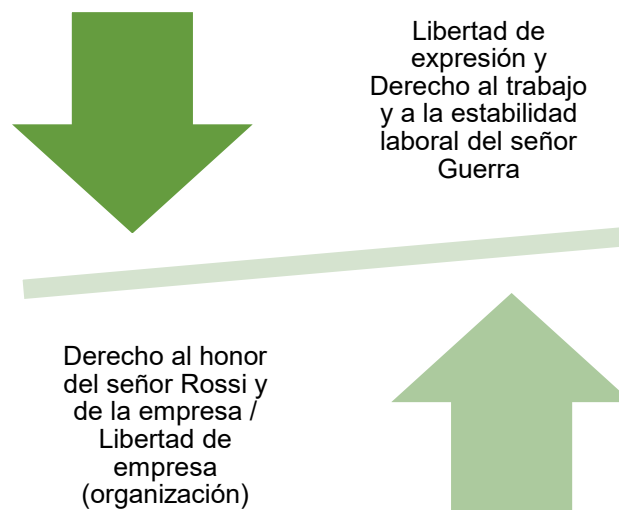
### **2.3. Problema secundario 3: ¿La medida de despido resulta proporcional a la afectación del honor del señor Rossi?**

Sobre los derechos en colisión, consideramos que, por un lado, el señor Guerra hizo uso de su libertad de expresión por el medio de Facebook, sin embargo, con ello vulneró el derecho al honor del señor Guerra. Adicionalmente, la consecuencia del actuar del trabajador, es la



medida adoptada por Ripley de despedirlo, lo cual vulnera el derecho al trabajo del señor Guerra pues lo deja desprovisto de uno.

### Imagen 1- Colisión de derechos



Considerando que solo el segundo comentario del Cuadro 1 cumple con el elemento objetivo y subjetivo de la falta laboral tipificada en el 25.f de la LPCL, analizaremos si dicha frase aplicando el test de proporcionalidad, conforme los criterios de la CIDH previamente citados, reviste de la gravedad suficiente para que sanción de despido sea proporcional.

#### a) **Sub test de idoneidad**

En este primer paso debemos determinar si la medida de despido adoptada por Ripley resultó una medida idónea o adecuada para la satisfacción de un bien jurídico tutelado en nuestra Constitución.

Por un lado, la empresa ha señalado que la segunda frase cuestiona la legitimidad y moralidad de las actuaciones de Ripley, y daña su imagen frente la opinión pública, y sin duda afecta el honor y buena reputación de sus funcionarios<sup>30</sup>.

Por su parte, en la carta de descargos, el trabajador indicó que “rcsmr” no expresa falta de respeto ni injuria pues no se encuentra de acuerdo con el significado del conjunto de letras (“reconcha de su madre”) atribuido por Ripley<sup>31</sup>, y es sabido que en la audiencia de

<sup>30</sup> Véase la última página de la carta de pre – aviso de despido que se ubica en el folio 84 del expediente.

<sup>31</sup> Véase el punto 7 de la carta de descargos que se ubica en el folio 276 del expediente.

juzgamiento señaló que “rcsmr” significaba “rico caramelo sabor a menta”<sup>32</sup>. Asimismo, el trabajador sostuvo durante el proceso que los comentarios vertidos no eran más que el ejercicio de su libertad de expresión.

Como ha quedado demostrado en los acápites anteriores, el segundo comentario del señor Guerra vulneró el derecho al honor y la buena reputación del señor Norberto Rossi, el mismo que se encuentra consagrado en el artículo 2° , inciso 7, de la Constitución.

En ese sentido, estamos ante un fin legítimo que merece protección, y la medida de despido del trabajador tutela la defensa del mismo.

En tal sentido, la medida supera el sub test de idoneidad y merece el análisis del sub test de necesidad.

#### **b) Sub test de necesidad**

Ahora bien, respeto a la necesidad del empleador de ejecutar el despido del trabajador, seguiremos los siguientes criterios:

- i. Respecto a la intención del trabajador en el segundo comentario, la expresión se dirigió a expresar desprecio por el señor Rossi, en un contexto de reclamo de pagos por parte de Ripley. Agregando además una connotación de burla hacia su característica de ciudadano extranjero.

Así, el reclamo tiene conexión con la relación laboral, pero lamentablemente el comentario aportado por el señor Guerra, para demostrar “reproche”, “indignación” y “exacerbación”, no fue apropiado.

En esta situación, debe tomarse en cuenta que, la publicación no fue originariamente creada por el señor Guerra, sino que fue un participante más en un contexto ya creado y planteado por terceros, y por tanto, es responsable por el comentario aportado.

- ii. Respecto a las características del señor Guerra, tenemos que, de acuerdo a su DNI el trabajador tenía, al momento de ofrecida la demanda, 58 años de edad y se desempeñaba como Vendedor Integral de Ripley (no ostentaba un cargo de confianza

---

<sup>32</sup> Véase lo señalado por la Sala en el fundamento 35 de la sentencia de segunda instancia, ubicada en el folio 407 del expediente.

o dirección), era un trabajador sindicalizado y tenía un tiempo de servicios de 10 años, 9 meses y 14 días.

Es importante acotar que, el señor Guerra afirmó que no fue sancionado previamente por conductas de similar naturaleza, y ciertamente Ripley, no presentó prueba alguna que demuestre lo contrario. Por lo que, debe tenerse en cuenta que el trabajador no presentaba antecedentes disciplinarios y fue la primera vez que se le sancionó, pudiendo considerarse como una conducta aislada.

Es importante considerar que el trabajador podría no haber advertido la presencia de su empleador en redes, y ciertamente ser consciente en atención a su edad, de la magnitud de su comentario. En ese sentido, se trataba de la primera sanción impuesta al trabajador por este tipo de conductas.

- iii. Respecto al contexto en que se dieron estos comentarios, el acta notarial contiene sendas publicaciones que demuestran el estado de tensión y descontento general de los trabajadores del SUTRAGRISA con las condiciones laborales de Ripley (como la limpieza del centro de trabajo, el aire acondicionado, implementación de lactarios, la falta de pagos, el discurso utilizado para dirigirse a las sedes o locales por el estrato social de su público, descuentos realizados, el sistema de promociones del personal, etc.).

Es importante mencionar que, luego de ejecutado el despido, unos meses más tarde, en noviembre del 2013, el SUTRAGRISA entró en huelga siendo precisamente uno de sus reclamos el aumento salarial y las condiciones laborales (RPP, 2013), así como el ingreso de Ripley a sus redes sociales y el despido arbitrario de sus afiliados y dirigentes (La Mula, 2013). Esto demuestra que la relación de tensión se venía tejiendo, y se puede decir que el contexto no era pacífico.

- iv. Respecto a las características de la afectación al honor y reputación del señor Rossi, se trata de una expresión pública que ha podido ser visualizada por trabajadores afiliados al SUTRAGRISA, y tuvieron la potencialidad de ser visualizados por terceros ajenos a la empresa.

Como ya hemos mencionado, la expresión descalifica al señor Rossi y pone en duda su capacidad profesional y su gestión (del cumplimiento de pago de derechos laborales), además de burlarse de su condición de extranjero. Sin embargo, cabe

preguntarse ¿De qué manera afectó el desenvolvimiento del señor Rossi en su entorno laboral, en el cargo de Director Ejecutivo? O ¿Cómo lo afectó en el desarrollo de sus relaciones sociales y/o personales?

Estas interrogantes que nos permitirían medir el nivel de afectación de su derecho al honor no recibieron respuesta alguna en el proceso laboral, ni fueron probadas oportunamente. Sin embargo, se debe recordar que el nivel de afectación de este derecho debió ser proporcional a la afectación del derecho a la estabilidad laboral del trabajador, quién fue despedido.

Es sabido que nuestro ordenamiento jurídico permite imponer sanciones como amonestaciones, suspensiones y el despido, siendo este último el más gravoso. Pues bien, en este caso, Ripley tenía previsto en el artículo 174° de su RIT las siguientes medidas disciplinarias: a) la llamada de atención o amonestación verbal, b) la amonestación escrita, c) la suspensión sin goce de haber y d) el despido o resolución de contrato.

En tal sentido, consideramos que una medida como la suspensión de labores, que es una llamada de atención y reflexión que afecta a su vez la remuneración del trabajador, habría protegido el honor del Director Ejecutivo. Esto toda vez que, el alcance de la afectación fue relacionado a la capacidad profesional y otras cualidades personales del funcionario, y la medida disciplinaria puede reivindicar dentro del centro de trabajo tal afectación, al considerarse como una conducta no tolerada en dicho espacio.

En conclusión, habiendo analizado los criterios que exige la CIDH, y que algunos de ellos han sido además destacados por la jurisprudencia nacional, consideramos que la medida de despido no era necesaria en el presente caso para resguardar los bienes jurídicos protegidos, pudiendo haberse adoptado la medida de suspensión de labores.

Por tanto, la medida restrictiva de los derechos del trabajador, no supera el subtest de necesidad, sin perjuicio de lo cual analizaremos además la proporcionalidad de la sanción.

### **c) Sub test de estricta proporcionalidad**

Sobre la determinación del grado de afectación o intensidad de los bienes jurídicos en colisión. Por un lado, el señor Guerra se vio desprovisto del trabajo que ostentó durante aproximadamente 10 años, debiendo insertarse al mercado laboral a la edad de 58 años, lo

que determina que la afectación a la libertad de expresión del señor Guerra y su derecho al trabajo fue afectado gravemente.

A su vez, el honor del señor Rossi se vio afectado por la imagen pública donde se profieren palabras malsonantes para maldecir al mismo y con una expresión de burla o sátira a su condición de extranjero. Sin embargo, se debe tener en cuenta que no se evidencia un impacto económico en la empresa, la disminución de clientes, o la reacción de otros usuarios del medio social Facebook (puesto que no generó mayores comentarios y compartidos, más allá de los trabajadores afiliados del SUTRAGRISA).

Sobre la importancia de la libertad de expresión del señor Guerra, consideramos que ciertamente es de suma valor para un trabajador expresar su disconformidad con conductas de su empleador y sus representantes, que puedan afectarlo a él o inclusive a sus demás compañeros de trabajo (al no percibir una remuneración justa acorde al valor del trabajo realizado o al crecimiento económico de la empresa), sin embargo, en esta ocasión no se observa dicho contenido en los comentarios, sino meramente expresiones exageradas y malsonantes del lenguaje castellano.

Debe tomarse en cuenta que las expresiones no refirieron a la vida personal o familiar del señor Rossi, sino que los calificativos, aunque desatinados, se relacionan al ejercicio de su cargo como Director Ejecutivo.

Además, las palabras mal sonantes utilizadas no son información que puede ser comprobada, es decir, si es verdadera o falsa, sino que es una expresión, aunque desmedida y desatinada.

En tal sentido, consideramos que la vulneración del honor y reputación del señor Norberto Rossi, no ha revestido de tal gravedad que ameritará la sanción de despido del trabajador, viéndose desprovisto de su trabajo.

En resumen, tenemos que, si bien existió un faltamiento de palabra por parte del señor Guerra, atendiendo a los criterios de la CIDH y el test de ponderación, no se debió sancionar al mismo con la medida de despido, resultando por tanto un despido arbitrario.

**2.4. Problema secundario 4: En el presente caso ¿Se ha configurado un despido fraudulento o arbitrario?**

En el presente caso, el trabajador alegó la existencia de un despido fraudulento, sin embargo, consideramos que la pretensión de despido arbitrario hubiese sido más adecuada.

Como es sabido el despido fraudulento no tiene como fuente de derecho a la ley, toda vez que la LPCL solo regula el despido arbitrario, despido nulo y despido indirecto por actos de hostilidad.

Así, el despido fraudulento ha sido introducido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en concreto, a través de la sentencia recaída en el Expediente N° 00628-2001-AA/TC de forma implícita, como más adelante señala la sentencia del Expediente N° 976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco), donde hace referencia expresa a este tipo de despido.

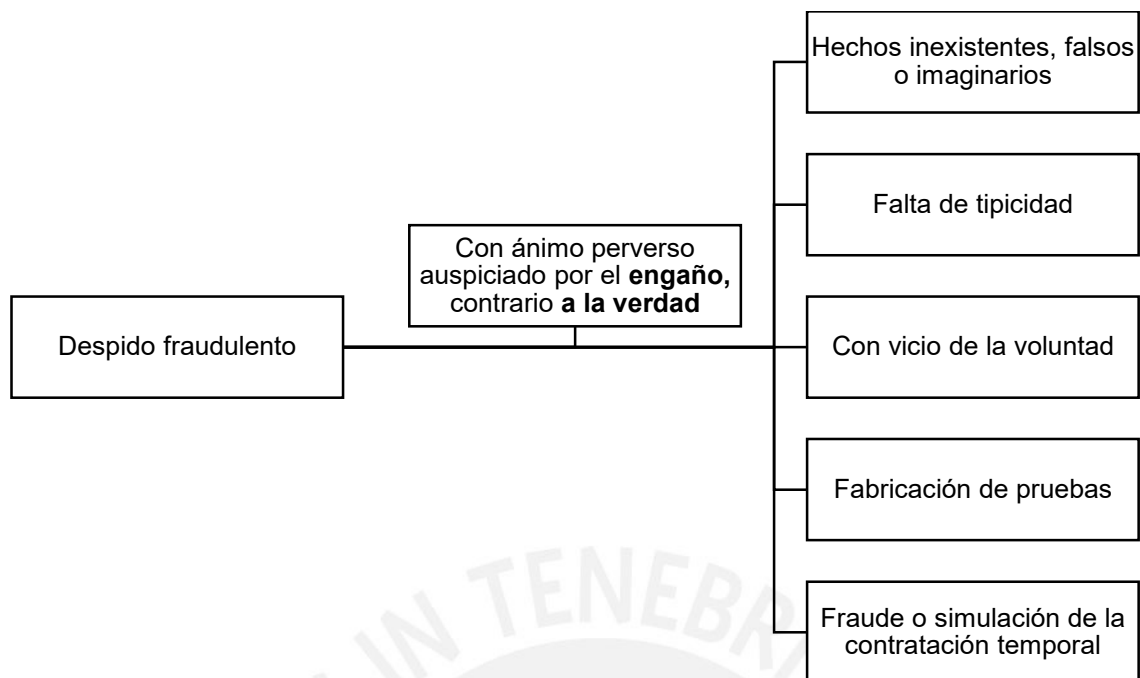
En esta última sentencia se define al despido fraudulento y se detalla una lista de hechos o supuestos configuradores. Posteriormente, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1397-2001-AA/TC se amplía esta definición con un supuesto de hecho adicional.

De este modo, podemos resumir estas sentencias de la siguiente manera:

- *En general el despido es fraudulento cuando:* Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de forma contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales:
- *En concreto, tenemos como supuestos de despido fraudulento a los siguientes:*
  - a) Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios,
  - b) Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad,
  - c) Cuando se produce con vicio de voluntad,
  - d) Cuando se produce mediante la fabricación de pruebas, y
  - e) Cuando se utilizan modalidades de contratación temporal sin que se observen los requisitos para ella, esto es, cuando no se aprecia la existencia de una causa justificada que amerite una contratación a plazo fijo.

De forma gráfica, acompañamos el siguiente cuadro:

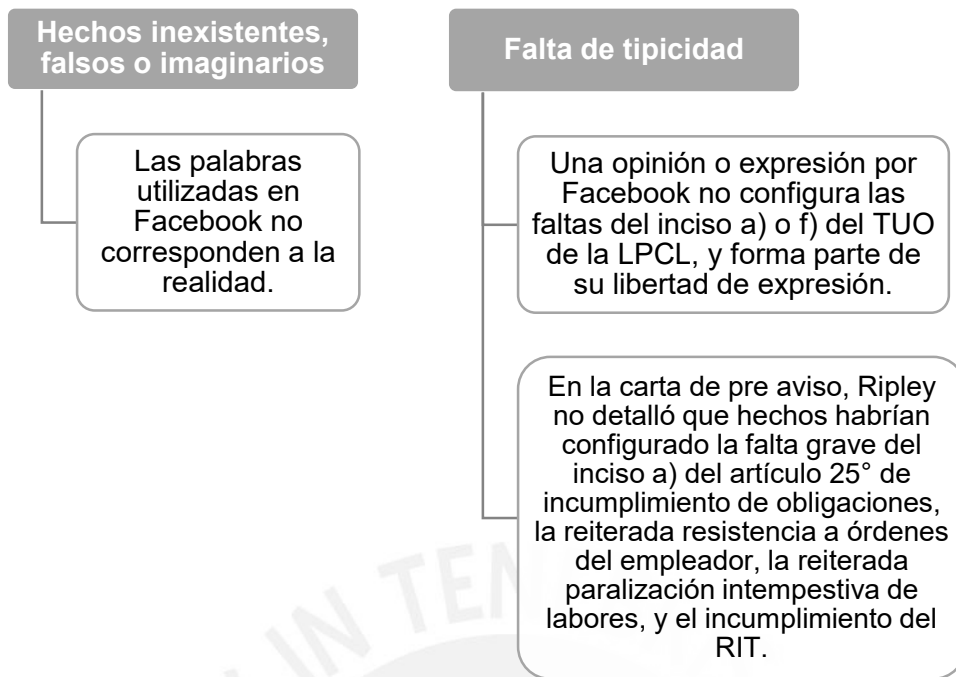
### **Supuestos jurisprudenciales de despido fraudulento**



Fuente: Elaboración propia.

Como acertadamente anota Neves, el despido fraudulento fue introducido por el Tribunal Constitucional debido a que después de la creación jurisprudencial del despido incausado, ocurriría que, el empleador inventaría una causa siguiendo un procedimiento disciplinario, dejando al trabajador la única opción de cobrar al final una indemnización. En tal sentido, se considera despido fraudulento cuando sí tiene una imputación de faltas graves, pero en un contexto donde el empleador obra con malicia, lo cual debe ser probado por el demandante (2015, p.230).

En este caso, el trabajador no argumentó de forma ordenada qué supuesto de despido fraudulento habría ejecutado Ripley, sin embargo, conforme a lo resumido en el acápite III, podemos ubicar en la demanda y apelación de sentencia argumentos relacionados a los supuestos de imputación de hechos falsos, inexistentes, o imaginarios, así como a la falta de tipicidad. Al respecto, podemos resumir sus argumentos de la siguiente manera:



Aunado a ello, el trabajador alude que el despido ejecutado sería manifestación de una conducta anti sindical de Ripley, sin embargo, debemos precisar que el despido por motivo de afiliación sindical corresponde a la pretensión de despido nulo contenido en el inciso a) del artículo 30° de la LPCL, que no es materia de análisis del proceso. Por lo que, no se analizará dicho aspecto en este apartado.

Ahora bien, debemos tener presente que, en el proceso laboral por regla general **la carga de la prueba** corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, y existen otras reglas especiales de distribución de la carga probatoria, de conformidad con el artículo 23° de la NLTP.

En cuanto a las reglas especiales, la norma indica que corresponde al trabajador probar: i) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, ii) el motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido, y iii) la existencia de daños. Mientras, corresponde al empleador probar: i) el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, ii) la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, y iii) el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

En tal sentido, como bien anotan Priori y Pérez – Prieto: “cualquier otro hecho que sea alegado por el trabajador y que no se encuentre en esas reglas especiales, y que no le correspondan acreditar al empleador, en virtud de las reglas especiales contenidas en la ley



procesal del trabajo, deberán ser acreditadas por el trabajador” (2012: p.344).

Teniendo en cuenta ello, analizaremos los dos supuestos argumentados por el trabajador.

*Respecto a los hechos falsos, imaginarios o inexistentes*, tenemos que, en este caso se cuenta con los medios probatorios que demuestran la existencia de hechos imputados en el procedimiento de despido, como es de verse:

Medio probatorio	Lo que acredita
Acta notarial	La existencia de las publicaciones y los comentarios de autoría del señor Guerra.
Carta de pre aviso de despido	La imputación al trabajador de la autoría y el contenido de los comentarios presuntamente injuriosos.
Carta de descargos	El trabajador no niega la autoría o existencia de los comentarios.

Asimismo, el abogado del trabajador, desde la primera audiencia (confrontación de posiciones), aceptó como hecho cierto y no controvertido que los comentarios se habrían realizado desde su cuenta personal de Facebook.

De este modo, al no cuestionarse la autoría o la existencia de los comentarios, y considerando que el proceso cuenta con una prueba documental y una declaración del abogado del trabajador sobre los mismos, el trabajador no ha podido probar la existencia de hechos imaginarios o de una conducta artificiosa por parte de la empresa Ripley; mientras Ripley sí ha podido probar que los hechos que ocasionaron el procedimiento disciplinario de despido son reales.

*Respecto al supuesto de falta de tipicidad* es importante iniciar señalando que, la tipicidad es un principio que debe primar cuando se hace uso de un poder o facultad sancionadora y/o disciplinario, que suele ser ejercido por poderes del estado o por los particulares, motivo por el cual ha tenido un mayor desarrollo en las ramas de Derecho Administrativo y Derecho Penal.

En el derecho administrativo por ejemplo, el vigente Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°

004-2019-JUS, regula en el artículo 248°<sup>33</sup> los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, entre ellos, el principio de tipicidad.

Al respecto, Morón identifica acertadamente que el principio de tipicidad exige el cumplimiento de tres aspectos concurrentes: i) La **reserva de ley** para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la administración; ii) La exigencia de certeza o **exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables** constitutivas de las infracciones administrativas; iii) La interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos (es decir, la interpretación restrictiva y correcta) (2005: p. 231).

Por supuesto, el Derecho laboral no es ajeno a la aplicación de este principio. El empleador tiene la facultad de imponer sanciones sobre sus trabajadores siguiendo un procedimiento regulado en los artículos 22° y 23° de la LPCL. Asimismo, solo puede despedir por causa de conducta a un trabajador, cuando este último incurra en algunas de las faltas graves previstas en el artículo 25° de la LPCL.

Es importante recordar que, conforme han señalado diversos autores, nuestra legislación laboral ha establecido un sistema de listado de faltas graves "*numerus clausus*". Como bien advertía Pasco la falta grave es materia de estricta tipificación en la ley peruana (1987, p.241), y como señala Blancas, el artículo 22° condiciona el despido a la verificación de una causa justa contemplada en la ley, lo que implica la adopción del principio de tipicidad, y que no pueda aplicarse una noción genérica de la falta grave (2013, p.206 y 207).

---

<sup>33</sup> Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

**1. Legalidad.**- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

(...)

**4. Tipicidad.**- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

Ahora bien, la legislación laboral a diferencia del derecho administrativo no ha definido detalladamente el principio de tipicidad, sin embargo, podemos valernos de lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia.

De este modo, podemos remitirnos a las sentencias emitidas por la Corte Suprema en procesos laborales donde se demanda el despido fraudulento. Así, hemos identificado los siguientes supuestos donde los jueces consideran que se ha vulnerado el principio de tipicidad:

- Cuando el empleador utiliza **supuestos muy generales y abstractos** para determinar un grado de responsabilidad concreta del trabajador (Casación Laboral N° 17160-2017 Tacna).
- Cuando la falta grave imputada **no se encuentra tipificada y no proviene de una acción legal debidamente sustentada** (Casación Laboral N° 14383 – 2016 Cusco).

En este caso, no se demostró que el trabajador tuviese la responsabilidad de poner en conocimiento de la empresa que no le correspondía percibir la asignación familiar debido a que su hijo había cumplido la mayoría de edad; es decir, no existía una obligación prevista en una disposición legal, o en la normativa interna de la empresa (Reglamento de Trabajo).

- Cuando **los hechos acaecidos no se condicen con la naturaleza de la falta imputada** (Casación Laboral N° 2228-2016 Lima).

En este caso, el empleador computó los días previstos para abandono de trabajo (3 días) a las inasistencias injustificadas del trabajador, así si bien los hechos existieron, no se demostró una cantidad de inasistencias que se pudieran subsumir en la falta prevista en el inciso h) del artículo 25 de la LPCL, correspondiente a cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta días calendarios.

Teniendo esto en cuenta, podemos considerar que la tipicidad se relaciona a la descripción de las conductas sancionables que constituyen las infracciones laborales y la adecuación de la conducta del trabajador al tipo legal.

Al respecto, hemos analizado que, en este caso, cuanto menos uno de los comentarios del trabajador cumplió con el tipo legal previsto en el inciso f) del artículo 25 de la LPCL (con el elemento objetivo y subjetivo de la injuria laboral y faltamiento de palabra escrita), por lo que consideramos que no se vulneró el principio de tipicidad; si bien bajo nuestro análisis la falta no revistió la suficiente gravedad para ameritar el despido.

Ahora bien, en el extremo referido al inciso a) del artículo 25 de la LPCL, la Corte Suprema confirmó la sentencia de primera instancia, la cual considera que la imputación de faltas realizada por Ripley en el procedimiento de despido es genérica, en tanto no se especificó que obligaciones habría incumplido el trabajador, si habría incurrido en una paralización intempestiva de sus labores o habría vulnerado normas de seguridad y salud, considerando además que el RIT no fue notificado.

Conforme hemos analizado en líneas anteriores, la imputación de una falta genérica sin incluir el detalle de las conductas u omisiones del trabajador se considera una vulneración del principio de tipicidad, por lo que estimamos que este argumento si podría haber sustentado un despido fraudulento de haber sido la única falta imputada.

Sin embargo, al haber imputado dos faltas graves, y según lo que hemos visto una de ellas resultó una falta laboral, la imputación realizada por el empleador no vulnera el principio de tipicidad, y el despido no podría ser calificado como fraudulento.

Pasando a otro punto en el análisis del despido fraudulento, se acota que, pese a que existen supuestos jurisprudenciales delimitados por el Tribunal Constitucional, a su vez existe jurisprudencia de la Corte Suprema que analiza **la razonabilidad y proporcionalidad** de la sanción cuando se pretende la existencia de un despido fraudulento.

Por ejemplo, en un caso la Corte Suprema ha considerado que en el despido fraudulento no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción, sin embargo, siguiendo el criterio de la primera instancia, de igual modo se ingresa a evaluar la gravedad de las cuatro faltas cometidas por el trabajador, para concluir que sí se respetaron los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad<sup>34</sup>.

---

<sup>34</sup> Casación Laboral N° 17260-2017 Tacna.

En otro caso<sup>35</sup>, la Corte Suprema revocó la decisión de Sala (de declarar fundada la demanda de despido fraudulento por ser un acto desproporcionado e irrazonable) declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la parte empleadora, al considerar que el despido fraudulento tiene sus propias singularidades, que la diferencian de un despido cuya causa no ha podido ser acreditada, como es el caso de un despido desproporcionado.

A diferencia de ello, en otro proceso, la Corte Suprema ha considerado que aun cuando las imputaciones no resulten imaginarias o inexistentes, en el despido fraudulento, no solo se evidencia la imputación de hechos de este tipo, sino también, la vulneración del principio de tipicidad; al no bastar la existencia de un procedimiento de despido en el que se postule las imputaciones, sino que las mismas deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, debiendo enmarcar a la sanción en el tipo de gravedad de la falta cometida, categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador<sup>36</sup>.

Debemos diferenciar la falta de tipicidad del despido fraudulento y la falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, ya que la primera contiene una intención o ánimo perverso al imputarse una norma que no guarda conexión lógica con los hechos o que se imputa de forma genérica, mientras la segunda parte de la existencia de los hechos y su posible subsunción, sin embargo, existe un incorrecto análisis de la graduación de la sanción aplicable.

Como bien anotaba Ferro, si un despido resulta desproporcionado o irrazonable configura un despido injustificado, siendo aplicable la tutela resarcitoria y no la restitutoria (2012, p.490).

En el caso materia de análisis, atendiendo a que existe una falta laboral probada plausible de ser subsumida en el supuesto de hecho, no consideramos que exista una falta de tipicidad ni un ánimo perverso probado mediante indicios o documentos, que configure un despido fraudulento.

En suma, los argumentos del demandante relacionados a hechos inexistentes, imaginarios o falsos, así como la falta de tipicidad, no calzan en los supuestos jurisprudenciales del despido fraudulento.

De allí que, si bien la pretensión principal de reposición por despido fraudulento no podía ser declarada fundada – y no lo fue, en este caso –, los órganos jurisdiccionales debieron analizar

---

<sup>35</sup> Casación Laboral N° 3765-2016 Lima.

<sup>36</sup> Casación Laboral N° 2228-2016 Lima.

la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario. Con relación a dicha pretensión, el señor Guerra no desarrolló una línea argumentativa a lo largo del proceso que la sustente y enfatice (centrando su teoría del caso en la existencia de un despido fraudulento), pero sin duda tuvo que ser analizada en el proceso.

En efecto, según lo que hemos sostenido en este acápite, uno de los puntos controvertidos más importantes es si la sanción cumplió con la “razonabilidad” y “proporcionalidad”, respecto a lo cual concluimos que el despido no fue una medida necesaria y, por tanto, el despido resultó arbitrario. En tal sentido, consideramos que la pretensión de indemnización por despido arbitrario debió ser declarada fundada.

El despido arbitrario se encuentra regulado en el artículo 34 de la LPCL, y es definido como aquel que se presenta “por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio”. Si bien la pretensión del despido arbitrario, bajo la jurisprudencia vigente, solo tiene una tutela resarcitoria consistente en la indemnización tasada prevista en el artículo 38 de la LPCL, el trabajador pudo haber accedido a este remedio previsto en nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, queremos acotar que no somos ajenos al debate sobre la estabilidad laboral y el derecho del trabajador a una adecuada protección contra el despido arbitrario, protección que se torna diferenciada según la tipología de despidos del Perú y lo desarrollado en nuestra jurisprudencia, sin embargo, el presente trabajo no pretende la ambiciosa tarea de solucionar dicho tópico. Sin perjuicio de ello, lo que sí podemos afirmar es que, en el presente caso, y bajo el marco jurídico vigente, la pretensión del despido arbitrario es aquella que tuvo mayor probabilidad de éxito.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Cuando el empleador revisa las redes sociales de sus trabajadores, e impone sanciones por incumplimientos detectados en las mismas, su actividad encuentra fundamento constitucional y normativo en el poder de dirección del empleador, por lo que a su vez se encuentra sujeta a límites, entre ellos, el respeto de los derechos fundamentales del trabajador.
- La eficacia de los derechos fundamentales o también denominados “derechos laborales inespecíficos”, tienen un rol importante e histórico dentro de la relación laboral. En ese sentido, en un contexto de digitalización como el que vivimos, se debe

velar y garantizar el respeto de los mismos, al examinar la forma en que los empleadores ejercen su poder de dirección.

- En el presente caso, se evidenció que cuando se ubican incumplimientos laborales en redes sociales, se involucran derechos fundamentales, como el derecho a la imagen, el derecho a la intimidad y el derecho al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones del trabajador. Estos derechos se encuentran íntimamente interrelacionados, pero ameritan un análisis individualizado, pues protegen diferentes aspectos de la persona y encuentran una forma de vulneración diferenciada.
- El derecho a la intimidad en el caso de comunicaciones vertidas en redes sociales atiende a dos aspectos, por un lado, si el contenido compartido atañe per sé a la vida personal o familiar, y por otro, la intención máxima del trabajador de dotar un contenido de privacidad. Cuando se trate de una comunicación cuyo contenido no es íntimo o familiar, deberá analizarse si el trabajador ha hecho su máximo esfuerzo para dotarlo de reserva y si tenía una expectativa razonable de privacidad, pues caso contrario se entenderá que existe la posibilidad de intrusión o interferencia del empleador, como en el presente caso.
- El derecho a la imagen del trabajador también debe ser analizado, principalmente en su aspecto negativo, pues el contenido capturado en redes sociales debe atender al contexto en el cual el trabajador lo publicó, y solo puede ser vulnerado sopesando si la medida es idónea, necesaria y proporcional con la satisfacción de otros bienes jurídicos. En virtud a ello, en el presente caso, la captura de imágenes personales del trabajador y su familia vulnera dicho derecho, y debió excluirse del proceso.
- El derecho a la inviolabilidad y secreto de las comunicaciones también debe ser analizado, atendiendo a su carácter formal pues protege el proceso comunicativo. En ese sentido, en el caso particular hemos concluido que no existió una interferencia al encontrarnos ante una comunicación en una red abierta.
- Para analizar el faltamiento de palabra escrita, es necesario corroborar la existencia del elemento objetivo y subjetivo. Sobre el elemento objetivo, resultará indispensable que las personas naturales o jurídicas agraviadas puedan estar debidamente delimitadas y se cuente con elementos de convicción suficientes, y no con referencias ambiguas. Sobre el elemento subjetivo, resulta importante analizar la variedad de significados de las palabras malsonantes y soeces, y la intención comunicativa, por lo

que, el análisis debe apoyarse idealmente en diccionarios y estudios del lenguaje castellano o español. Al respecto, este trabajo considera que solo uno de los comentarios del trabajador cumple con estos elementos centrales.

- Para analizar el incumplimiento del RIT y de las obligaciones laborales del trabajador, se considera que la falta de notificación en el caso no pudo determinar que no se configurará, ya que el empleador también encausó la conducta en otro supuesto relacionado en el deber de respeto y el cumplimiento de las obligaciones de trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral. Asimismo, se anota que los hechos imputados como una conducta coinciden con la falta grave de faltamiento de palabra escrita e injuria prevista en la norma, por lo cual se realiza mayor énfasis en el desarrollo de la última, y se concluye que ninguna de las dos ameritó la gravedad suficiente para dar lugar a un despido.
- La herramienta jurídica para resolver la colisión de derechos que se presenta en el análisis del faltamiento de palabra, y medir la gravedad de la conducta del trabajador, es el test de ponderación bajo los especiales criterios de la CIDH, siendo de especial relevancia la sentencia del caso Lagos del Campo Vs. Perú y Kimmel Vs. Argentina. Así, en este caso particular, se concluye que la medida de despido no resultaba necesaria ni proporcional, pudiendo optarse por la suspensión de labores.
- Por último, se considera que no se configuraron los supuestos jurisprudenciales de despido fraudulento consistentes en los hechos inexistentes o irreales, o la falta de tipicidad. Sin embargo, teniendo en consideración la falta de proporcionalidad del despido, la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario debió haber sido declarada fundada.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

Arce Ortiz, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. (2da ed.). Palestra Editores.

Abad Yapanqui, S. (2012). El derecho al secreto de las comunicaciones. Alcances, límites y desarrollo jurisprudencial. *Pensamiento Constitucional*, (16), 11 – 29.

Albuquerque, R. (1987). La extinción de la Relación de Trabajo en el Brasil. En P. Pasco (Ed.). *La extinción de la Relación Laboral. Perspectiva Iberoamericana*, 281 - 326. Aele Editorial.

Alonso García, M. (1975). *Curso de Derecho del Trabajo*. (5ta ed.). Editorial Ariel.



Academia Peruana de la Lengua (s.f.). En Diccionario de peruanismos en línea. Recuperado en 16 de diciembre del 2023, de <https://diperu.apl.org.pe/buscar?entrada=2415>.

Aparicio Aldana, R. (2021). Derecho a la intimidad, secreto de las comunicaciones y protección de datos: el uso del correo electrónico en el ámbito laboral. Análisis de la STC Exp Nro. 05532-2014-PA/TC, de 22 de febrero de 2017. *Revista Laborem* (24), 341- 366.

<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-15-1.pdf>

Blancas Bustamante, C. (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Revista Laborem* (10), 157 - 184.

<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>

Blancas Bustamante, C. (2016). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. (2da ed.). Fondo Editorial PUCP.

Blancas Bustamante, C. (2006). El despido en el derecho laboral peruano. Ara editores.

Bringas, G. (2013). Despido disciplinario: las faltas graves. En Manual sobre faltas disciplinarias laborales. Gaceta Jurídica.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). *Lagos del Campo vs. Perú*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). *Kimmel vs. Argentina*.

[https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_177\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_177_esp.pdf)

De las Casas, O. (2015). Los poderes de dirección y control y sus límites en la sociedad de la información. *Revista Laborem*, (14), 55 – 80.

<https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem14-55-80.pdf>

Eguiguren Praeli, F. (2004). Libertades de Expresión e Información, Intimidación Personal y Autodeterminación Informativa: Contenido, Alcances y Conflictos. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

El Comercio (2 de marzo de 2018). Facebook nació en Hispanoamérica hace 10 años. Recuperado el 25 de junio de 2019, de <https://elcomercio.pe/tecnologia/redes-sociales/facebook-realmente-nacio-hispanoamerica-recien-10-anos-video-noticia-501296-noticia/?ref=ecr>

Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, (68), 471-494. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2843>

Giglio, W. (1987). Extinción de la Relación Laboral en Perú. En P. Pasco (Ed.). La extinción de la Relación Laboral. *Perspectiva Iberoamericana*, 9 - 73. Aele Editorial.

González Biedma, E. (2019). Uso de redes sociales y control empresarial. *Temas Laborales, Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 150, 111-131.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224370>

Kresalja, B. y Ochoa, C. (2017). Derecho Constitucional Económico. Fondo Editorial PUCP.

Melgar, G. (14 de noviembre del 2013). "Días H" en Ripley. *La Mula*.

<https://lamula.pe/2013/11/14/dias-h-en-ripley/ginnopaulmelgar/>

Martínez Otero, J. (2016). Derechos fundamentales y publicación de imágenes ajenas en las redes sociales sin consentimiento. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (106), 119 – 148.

<http://dx.doi.org/10.18042/cepc/redc.106.03>

Morón Urbina, J (2005). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. *Advocatus*, 13, p. 237-238.

Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Themis*, 67, 227-232.

Neves J. (2018). Introducción al Derecho del Trabajo. (4ta Ed). Fondo Editorial PUCP.

Otto, M. (2016). The right to privacy in employment. Hart publishing.

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 39, 269-311.

Pasco Cosmópolis, M. (1987). Extinción de la Relación Laboral en Perú. En M. Pasco (Ed.). La extinción de la Relación Laboral. *Perspectiva Iberoamericana*, 239 - 280. Aele Editorial.

Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3 (5), 13 – 26.

<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2012.42978>

Pérez Rey, J. (2019). El trabajador transparente: Relaciones laborales y redes sociales. *Revista Laborem*, 21, 255 - 275.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem21-255-275.pdf>

Prado Saldarriaga, V. (2017). Derecho penal. Parte especial: los delitos. Fondo Editorial PUCP.

Priori, G. y Pérez – Prieto, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *Ius Et Veritas*, 45, 334 – 345.

Real Academia Española. (s.f.). En Diccionario prehispanico del español jurídico. Recuperado en 16 de diciembre del 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/red-social>.

Real Academia Española. (s.f.). En Diccionario prehispanico del español jurídico. Recuperado en 16 de diciembre del 2023, de <https://dpej.rae.es/lema/deportar>.

Real Academia Española. (s.f.). En Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.7 en línea]. Recuperado en 16 de diciembre del 2023, de <https://dle.rae.es/deportar>.

Redacción RPP (14 de noviembre del 2013). Trabajadores de Ripley inician huelgas por mejoras salariales. *RRP*.

<https://rpp.pe/lima/actualidad/trabajadores-de-ripley-inician-huelga-por-mejoras-salariales-noticia-647772>

Rivera Llanos, A. (27 - 30 de julio de 1982). *La Libertad, el derecho a la intimidad y la informática* [Ponencia]. Primer Seminario Nacional sobre “Informática jurídica y gestión judicial”, Bogotá.

Rundblom, M. (2013). Un estudio del lenguaje soez entre jóvenes en Madrid: ¿Hay diferencias entre géneros?. [Trabajo final de grado, Universidad de Estocolmo].

Sanguineti Raymond, W. (2014). Derechos de la persona del trabajador y libertad de empresa en la era del equilibrio flexible entre principios constitucionales. En Figueruelo A. y León M., *Derechos y libertades en la sociedad actual* (p. 155-173). Editorial Comares.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-49-68.pdf>

Toyama, J. (2009). La falta de respeto laboral a falta de respeto laboral. ¿Qué injurias ameritan ser consideradas faltas graves?. *Soluciones Laborales*, 27 - 31.

[http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc\\_boletines/info\\_inter\\_181209.pdf](http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/info_inter_181209.pdf)

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente N° 1970-2008-PA/TC del 30 de mayo del 2011.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01970-2008-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente N° 00655-2010-PHC/TC del 27 de octubre del 2010.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00655-2010-HC.html>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente N° 1839-2012-PHD/TC del 9 de diciembre del 2014.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/01839-2012-HD.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. Sentencia recaída en el Expediente N° 03455-2014-PA/TC del 22 de mayo del 2018.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03455-2014-AA.pdf>

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Sentencia 187/2017 del 23 de marzo de 2017.

[https://www.iustel.com/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1173524](https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1173524)

Velázquez Portugal C. (2021). El derecho al honor en el procedimiento disciplinario laboral en el Perú [Trabajo académico de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/21940>

## VIII. ANEXOS

- Demanda interpuesta por Williams Guerra en contra de Tiendas por Departamentos Ripley S.A., y sus anexos.
- Resolución N° 1 que declara inadmisibile la demanda.
- Subsanación de demanda presentada por el señor Williams Guerra.
- Resolución N° 2 que admite la demanda.
- Contestación de demanda de Ripley y sus anexos.
- Sentencia N° 231-2013-14JLL emitida por el 14° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente que declara infundada la demanda en todos sus extremos.
- Recurso de apelación de sentencia interpuesto por el señor Williams Guerra.
- Sentencia emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima que confirma la Sentencia N° 231-2013-14JLL.
- Recurso de casación interpuesto por el señor Williams Guerra.
- Resolución de improcedencia de la casación emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República.

## DEMANDA & ANEXOS

Exp. :  
Mat. : Reposición por Despido Arbitrario Fraudulento  
Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

**SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE TURNO:  
S. J.**

### **I.- DATOS DEL DEMANDANTE:**

**WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ**, con DNI 10727575 con domicilio real en EL Jirón Crespo y Castillo 2852 Mirones Bajo, Cercado de Lima, señalando domicilio procesal en la Casilla 14349 de la Central de Notificaciones del Poder Judicial, señalando casilla electrónica autorizada por el Poder Judicial N° 8962 y correo electrónico [mtcabogado@gmail.com](mailto:mtcabogado@gmail.com); donde se me debe notificar con la demanda y sus recaudos.

### **II.- DATOS DE LA DEMANDADA:**

Qué, en tiempo y forma oportuna, mediante una acción que contiene una acumulación objetiva de pretensiones, interpongo **DEMANDA de DESPIDO ARBITRARIO Y FRAUDULENTO** solicitando **LA RÉPOSICIÓN** a mis ocupaciones habituales de **VENDEDOR INTEGRAL** en La tienda Ripley de Jockey Plaza de Monterrico, con el pago de mis remuneraciones devengadas, incluido los incrementos por negociación colectiva dejadas de percibir durante el tiempo que dure el despido, o, sólo en el caso de no haber mérito para amparar la solicitud de Reposición por Despido Arbitrario como pretensión subordinada reclamo la **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** demanda que la interpongo contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, con domicilio principal en la Capital sito en las Begonias 545 9no Piso distrito de San Isidro, Lima, donde se le debe notificar con la demanda y sus recaudos.

### **III.- PETITORIO:**

Solicito a su honorable despacho se sirva ordenar mi **REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de vendedor integral de la Tienda

Ripley de Jockey Plaza de Monterrico, con el pago de las Remuneraciones devengadas dejadas de percibir desde el momento en que fui despedido hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos por negociación colectiva; o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar la demandada de REPOSICION, solicito se ampare la pretensión subordinada de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, ordenando se me pague la suma de S/. 59,378.99 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 4,948.33X12 mensualidades, como Indemnización por despido, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS de todo el periodo que me mantenga despedido.

### III. SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE:

1.- Presté servicios como Vendedor Integral en el area de computo de las instalaciones comerciales de Ripley Jockey Plaza de propiedad de Tiendas por Departamento Ripley S.A., habiendo ingresado a trabajar el 16 de Julio del 2002, laborando en forma continuada, hasta el día martes 30 de Abril de 2013 en que soy despedido del trabajo ilegal e injustificadamente, con el argumento de "haber cometido "falta grave" tipificado en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR TUO de la ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. 728 conforme al contenido de la carta de pre aviso del 19-04-2013 oportunamente desvirtuada y aclarada mediante carta de descargo que ejercí el 25-04-2013, siendo despedido mediante carta notarial del 30-04-2013 conforme a los documentos que adjunto a la demanda. ①

2.- Mi última remuneración percibida es como sigue: S/. 500.00 nuevos soles como sueldo básico al que debe sumar el promedio histórico de comisiones de S/. 3,661.04 nuevos soles mensuales, Asignación familiar de S/. 80.00 mensual, más el promedio de gratificaciones de S/. 706.83 nuevos soles, haciendo un haber total de S/. 4,948.33 mensual.

3.- El tipo de remuneración que percibo es mixto conformada por un básico, un promedio de comisiones y otros beneficios remunerativos.

3.- El trabajo realizado en esta empresa me permitió acumular 10 años 9 meses 14 días de servicios

#### IV.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar el **DESPIDO ARBITRARIO Y FRAUDULENTO** y ordenar **MI REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral en el área de computo de Ripley del Jockey Plaza, con el pago de las Remuneraciones devengadas desde el momento en que fui despedido hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos por negociación colectiva o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar esta pretensión principal de mi demanda, solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 59,398.99 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 4,948.33 x 12 mensualidades como Indemnización por despido, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS de todo el periodo que me mantenga despedido.

#### III. FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:

1.- Demando Despido Arbitrario y fraudulento y solicito a su honorable Juzgado ordene la reposición a mis ocupaciones habituales de Vendedor Integral del área de computo de la tienda Ripley del Jockey Plaza de Monterrico con el pago de mis remuneraciones devengadas, toda vez que, el día 30 de Abril pasado he sido despedido del trabajo de manera arbitraria y fraudulenta imputándome supuesta "faltas graves" contempladas en el inciso a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que no las he cometido deviniendo estas acusaciones en argumentaciones falsas y tendenciosas. (2)

2.- Demando Despido Arbitrario y fraudulento amparado en lo dispuesto por el artículo 2º de la ley procesal de trabajo 29497 ya que la demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A. me ha despedido acusándome de "faltas graves" que no he cometido, ni han sido acreditadas y

3

probadas por la demandada como era su obligación a tenor de lo que dispone el artículo 31º del D.S. 003-97-TR, despido arbitrario y fraudulento cometido en contra mía y dos de mis compañeros de trabajos, ambos dirigentes sindicales.

3.- Este despido que se ha implementado en contra de mi persona es fraudulento porque la demandada a orquestado supuestas "faltas laborales" contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25º de la norma antes acotada, que no he cometido ya que, en mi condición de vendedor integral he cumplido a cabalidad con mis obligaciones de trabajo como lo prueba las boletas de pagos de los 6 últimos meses que acompañó como prueba donde aparece mi alto rendimiento en las comisiones percibidas, para probar mi rendimiento en el trabajo y por otro lado no existe antecedentes sobre amonestaciones o llamadas de atención previas al despido aplicadas en contra de mi persona que acrediten haber incurrido en "acto de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra funcionarios de la empresa".

4.- Muy por el contrario, yo si puedo sostener y probar que la empresa demandada está acostumbrada y tiene innumerables antecedentes que acreditan tener un comportamiento anti laboral contra trabajadores por el hecho de participar en las organizaciones sindicales o reclamar cumpla con las leyes laborales, lo prueba el hecho de que, desde el momento en que se constituyo el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-SUTRAGRISA, han sido numerosos los trabajadores y dirigentes que han sido despedidos de la empresa acusados de faltas que nunca cometieron como lo demuestra los numerosos pronunciamientos judiciales que me permito acompañar como prueba que acreditan el actuar fraudulento de la empresa demandada acostumbrada a despedir a trabajadores sin causa que lo justifique acusándoles de imputaciones falsas (fraudulentas) como ha ocurrido con Ana María Loyola Calderón, Mirtha Llanos Marín, Robert Quiroz, Juan Manuel Chinchay Silva, Luis Angel Saavedra Vela; el suscrito que ha sido despedido junto a Guillermo Armando Díaz Montesinos y Giancarlo Cornejo Alvarado, todos despedidos acusados de



cometer supuestas "faltas graves" tipificadas en el inciso a) y f) del artículo 25º de la Ley 728 que no cometimos.

4.- En efecto, la demandada me acusa de haber incurrido en "falta grave" contemplada en el inciso a) y f) del artículo 25º de la ley sustantiva, así como de una supuesta inobservancia del artículo 74º de un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que me acompaña con su carta de pre aviso, sin haber acreditado en ningún caso tales acusaciones como era su obligación de acuerdo lo que dispone el artículo 31º de la ley sustantiva y pretendiendo aplicarme un reglamento interno de trabajo que el demandante nunca recepciono ni se me hizo entrega de acuerdo a ley. Por lo demás, referida a este articulado, en caso de que fuera valido, no está demostrado ni he incurrido en violación de lo dispuesto por este articulado y lo establecido en la ley; la empresa está en la obligación de probarme que he incurrido en las faltas graves contempladas en el inciso a) y f) de la ley y el artículo 74º del RIT, que no me pueden aplicar porque dicho RIT no se me hizo entrega con arreglo a ley.

5.- La inexistencia y falsedad de las "faltas graves" contempladas en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que se me imputan, la encontramos revisando los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la carta de pre aviso de despido que la empresa demandada me cursa el 22 de Abril del año en curso, la misma que es aclarada y desvirtuada con la carta de descargo que realice el 25 de abril del año en curso, pese a lo cual soy despedido del trabajo mediante carta notarial del 30 de abril del año en curso, quedando demostrado que pese a la inexistencia de "falta grave" soy despedido del trabajo de manera arbitraria y fraudulenta.

6.- La carta de pre aviso del 22-04-2013 acredita la inconsistencia y falsedad de la acusación de "falta grave" contemplada en los incisos a) y f) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que esgrime la demandada al suponer conceptos, calificativos o frases transcritas y apoyarse en fotografías y expresiones o comentarios que aparece en el Facebook al cual ingreso ilegalmente

la empresa mediante su Sub Gerente y responsable legal de toda esta política antilaboral y antisindical implementada en la empresa,

7.- Las expresiones, letras, frases o comentarios sobre fotografías, expresiones que aparecen en la red social como es el Facebook, donde el demandante pudo haber expresado un "me gusta", o colocado letras o frases no puede ser considerado como "falta grave" contemplada en el inciso a) que se refiere a "incumplimiento reiterado de sus obligaciones de trabajo, resistencia a cumplir las órdenes de sus superiores o inobservar el RIT" y f) que se refiere a "actos de violencia, grave indisciplina, injuria o flotamiento grave de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerarquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de el, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral" no acreditan la existencia real de faltas graves cometidas por el demandante contra funcionarios o ejecutivos de la empresa. No hay una sola evidencia y prueba que acredite la comisión de estas faltas ya que estamos simplemente frente a apreciaciones totalmente subjetivas y carentes de valor legal al pretender darle determinado significado a letras, signos, expresiones o frases expuestas en el facebook que no es procedente porque no responde a la realidad ni son hechos que se hayan producido como pretende entender la demandada, por lo que este despido deviene en ilegal y fraudulento porque se apoya en supuestos falsos que lo único que hacen es ocultar el comportamiento ilegal de la demandada.

8.- El pretender despedirme del trabajo recurriendo a un medio de expresión o red social como es el facebook demuestra la absoluta inconsistencia y falta de tipicidad de esta acusación ya que en ninguna parte del mundo un hecho de esta naturaleza puede ser considerado "falta grave" contemplada en el inciso a) y f) de la norma sustantiva nacional, mas aun cuando se trata simplemente de una opinión, un punto de vista frente a lo aparecido en el Facebook mediante una frase como "me gusta"; acto este que por lo demás forma parte de la libertad de

expresión, y no califica lo publicado en el facebook como prueba que incida en la relación laboral, con el agregado de que, de acuerdo a uniformes pronunciamientos de los Tribunales de Justicia, tanto nacionales como extranjeros, estas expresiones del Facebook no son consideradas medio probatorio validos para justificar un despido de un trabajador ya que, de acuerdo a lo que dispone el artículo 31 del D.S. 003-97-TR se requiere la acreditación fehaciente de la comisión de falta grave por el empleador para sancionar al trabajador con el despido, en consecuencia, imputar la comisión de "falta grave" obliga al empleador probar la existencia de las mismas y que estos emanen del incumplimiento que haga el trabajador de su contrato de trabajo que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral; en este caso la "falta grave" tipificada en los incisos a) y f) del artículo 25º de la ley que se me imputa, no está probada ni acreditada por la demandada por que este despido deviene en arbitrario y fraudulento porque se sustenta en acusaciones falsas y que el demandante no los ha cometido.

9.- Demando, de otro lado, como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario, , sólo en el caso de que su despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de Reposición por Despido arbitrario y fraudulento, amparado en el hecho de que este despido no tienen justificación legal ni causa alguna que la ampare, toda vez que he sido separado del trabajo en forma arbitraria sin que haya cometido las faltas graves tipificada en los incisos a) y f) del artículo 25º de la ley, ya que las imputaciones sobre supuesta comisión de falta grave que se me imputa nunca fue cometida por el actor, ni estar incurso en causa justa de despido contemplado en el artículo 46 del D.S. 003-97-TR dado que soy un trabajador que tengo contrato de trabajo a plazo indeterminado al estar trabajando en las actividades correspondientes a la actividad principal de la empresa demandada como vendedor integral en la Tienda Ripley de Monterrico, pese a ello, la demandada me ha despedido sin que el demandante se encuentre incurso en causal de falta grave contemplada en el artículo 25º, o causa justa contemplada en el artículo 46º del decreto supremo 003-

97-TR, de tal manera que, a todas luces este despido es Arbitrario y por ende me corresponde la indemnización por Despido Arbitrario que alcanza a la suma de S/. 59,398.99 nuevos soles que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x12 mensualidades.

#### **I V. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA**

1.- En lo sustantivo, amparo mi demanda en lo dispuesto por los artículos 2º numeral 15, artículo 27º de la Constitución del Estado; y lo dispuesto por el artículo 2º numeral 1 de la Ley Procesal de Trabajo 29497 normas que protegen el Derecho Fundamental al Trabajo y a los derechos individuales emanados de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral que han sido lesionados con el despido arbitrario y fraudulento demandado.

2.- En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 2 numeral 1 de la nueva ley procesal de trabajo 29497 y lo dispuesto por el artículo 424º y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

#### **V. VIA PROCEDIMENTAL**

La presente acción se tramita por la vía del proceso laboral Ordinario de acuerdo a lo que dispone el artículo 2º numeral 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

#### **VI.- MEDIOS DE PRUEBA**

1.- El mérito de 6 boletas de pagos del 2012 y 2013, en original, expedidas por la demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A. a mi nombre donde figura mi fecha de ingreso, ocupación remuneraciones percibidas, con las cuales acredito vínculo laboral, tiempo de servicios y la actividad que realizaba.

2.- La carta notarial de pre aviso del 19-04-2013 cursada por la demandada al demandante donde aparece la imputación de haber cometido supuestamente "falta grave" tipificado en el inciso a) y f) de la ley por acusar recibo con la expresión "me gusta" a imágenes y expresiones publicadas en el facebook, demostrando que no existe falta grave cometida por el demandante.

3.- El merito de la Carta de descargo del 25-04-2013 mediante la cual aclaro y desvirtuó totalmente las falsas acusaciones de "falta grave" que me hace la demandada.

4.- La carta de despido del 30-04-2013 notificada al demandante el 03-05-2013 para probar que la empresa se ratifica en su inconsistente acusaciones de "falta grave" y procede a despedirme sin que haya cometido falta grave, carta que sirve para probar el despido nulo.

5.- El merito de 6 sentencias emitidas por los diversos Juzgados de Lima ordenando la reposición de los trabajadores despedidos por Tiendas por Departamentos Ripley S.A. cuyo contenido demuestra la falsedad de los argumentos con los que la demandada actúa contra sus trabajadores para despedirlos como ha ocurrido con el demandante.

6.- El merito de la ejecutoria internacional emitida por el Tribunal Superior de la Sala Social de Murcia donde considera que el comentario que se haga de una publicación en el facebook no es prueba en un proceso laboral por tratarse de un documento social que se da dentro del marco de la libertad de expresión.

7.- El merito de la Ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18 de Agosto del 2004 emitido contra la Sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que declara improcedente la Acción de Amparo, ejecutoria que la reforma y ampara la acción interpuesta por el trabajador precisando que un documento obtenido indebidamente del internet carece de valor jurídico y calidad probatoria en un proceso como el que tramita el demandante, ejecutoria que sirve para ser aplicado en el presente caso.

## VII. ANEXOS

- 1.A. Copia del DNI de la demandante.
- 1.B.- Original de 6 Boleta de pagos del demandante
- 1.C.- Carta notarial de pre aviso de despido del 19-04-2013
- 1.D.- Carta de descargo del 25-04-2013.

- 1.E.- Carta de despido del 30-04-2013.
- 1.F.- 6 sentencias consentidas y ejecutoriadas emitidas contra Ripley S.A.
- 1.G.- Ejecutoria Internacional de la Sala Social de Murcia-España
- 1. H.- La ejecutoria del Tribunal de Garantías Constitucionales del 18-08-04

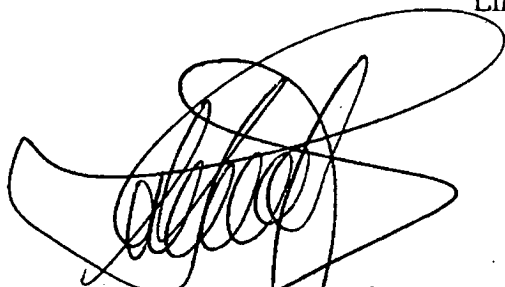
**POR TANTO:**

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

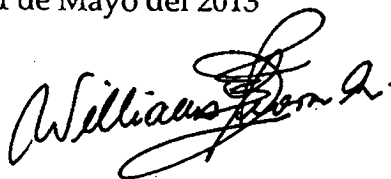
**PRIMER OTROSÍ DIGO:** Al amparo del artículo 80° del CPC delego facultades al letrado que autoriza la demanda señalando para ello domicilio el enunciado en el introito de la misma, expresando conocer las facultades que delego.

**SEGUNDO OTROSÍ DIGO:** Qué, al amparo del artículo 138° del CPC es que designo como procuradores en la presente causa a los señores Amadeo Vilchez Chiroque DNI. 09846808 y Amaru Tincopa Gallegos con DNI 07644739 autorizándolos para que sean notificados por nota, lecturen el expediente o recaben recaudos de ser el caso.

Lima; 21 de Mayo del 2013



AMADEO A. TINCOPA GALLE  
ABOGADO  
C.A.L. 18518





GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo :VENDEDOR INTEGRAL  
 División :MONTERRICO  
 Subdivisión :DIV.COMER.MON  
 Código :00015144

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.  
 RUC: 20337564373  
 Periodo del: 01.09.2012 al 30.09.2012

**1.B.**

Fecha Ing.: 16.07.2002	Fecha Cese :	Personal Sujeto a Fiscalización																																																																	
Nacional. : PERUANA	DNI/CE :10727575	C.Coste:DIV COM ELE MON																																																																	
Código AFP :585051WGRRR5	AFP :PROFUTURO	S.Básico: 500.00																																																																	
Días Trab.:03 Días Ausenc.:00	Días D.D.Med.: 27	Días no trab. no subs.:00																																																																	
Horas Trab.:24.00	Horas No Remun.:000	Horas Ext.25%: 00000 Horas Ext.35%: 00000 Horas Ext.Dob.: 000																																																																	
Vacaciones:																																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>INGRESOS</th> <th>IMPORTE</th> <th>DESCUENTOS</th> <th>IMPORTE</th> <th>APORTES PATRONALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sueldo Base Mes</td> <td>50.00</td> <td>AFP Profuturo Aporte</td> <td>466.29</td> <td>EsSalud - Aporte 23.75</td> </tr> <tr> <td>Asignacion Familiar</td> <td>80.00</td> <td>AFP Profuturo Seguro</td> <td>66.21</td> <td>A.P. EPS - Aporte 7.92</td> </tr> <tr> <td>Comision Plazo</td> <td>78.53</td> <td>AFP Profuturo Comisio</td> <td>99.79</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Otros</td> <td>14.04</td> <td>Descuento EPS</td> <td>113.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Contado</td> <td>22.92</td> <td>Tarjeta Ripley</td> <td>644.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision 1 Cuota</td> <td>31.29</td> <td>Impuesto a la Renta</td> <td>47.03</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Manual</td> <td>67.11</td> <td>Cuota Sindical</td> <td>3.52</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comisión ExtraGaranti</td> <td>8.03</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Subsidio por Enfermed</td> <td>3925.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reintegro de Subsidio</td> <td>386.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total Ingresos :</b></td> <td><b>4,662.92</b></td> <td><b>Total Descuentos :</b></td> <td><b>1,439.84</b></td> <td><b>Total Aportes :</b> 31.67</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td><b>NETO A PAGAR :</b> 3223.08</td> </tr> </tbody> </table>			INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES	Sueldo Base Mes	50.00	AFP Profuturo Aporte	466.29	EsSalud - Aporte 23.75	Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro	66.21	A.P. EPS - Aporte 7.92	Comision Plazo	78.53	AFP Profuturo Comisio	99.79		Comision Otros	14.04	Descuento EPS	113.00		Comision Contado	22.92	Tarjeta Ripley	644.00		Comision 1 Cuota	31.29	Impuesto a la Renta	47.03		Comision Manual	67.11	Cuota Sindical	3.52		Comisión ExtraGaranti	8.03				Subsidio por Enfermed	3925.00				Reintegro de Subsidio	386.00				<b>Total Ingresos :</b>	<b>4,662.92</b>	<b>Total Descuentos :</b>	<b>1,439.84</b>	<b>Total Aportes :</b> 31.67					<b>NETO A PAGAR :</b> 3223.08
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES																																																															
Sueldo Base Mes	50.00	AFP Profuturo Aporte	466.29	EsSalud - Aporte 23.75																																																															
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro	66.21	A.P. EPS - Aporte 7.92																																																															
Comision Plazo	78.53	AFP Profuturo Comisio	99.79																																																																
Comision Otros	14.04	Descuento EPS	113.00																																																																
Comision Contado	22.92	Tarjeta Ripley	644.00																																																																
Comision 1 Cuota	31.29	Impuesto a la Renta	47.03																																																																
Comision Manual	67.11	Cuota Sindical	3.52																																																																
Comisión ExtraGaranti	8.03																																																																		
Subsidio por Enfermed	3925.00																																																																		
Reintegro de Subsidio	386.00																																																																		
<b>Total Ingresos :</b>	<b>4,662.92</b>	<b>Total Descuentos :</b>	<b>1,439.84</b>	<b>Total Aportes :</b> 31.67																																																															
				<b>NETO A PAGAR :</b> 3223.08																																																															

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo :VENDEDOR INTEGRAL  
 División :MONTERRICO  
 Subdivisión :DIV.COMER.MON  
 Código :00015144

BOLETA DE PAGO

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.  
 RUC: 20337564373  
 Periodo del: 01.10.2012 al 31.10.2012

Fecha Ing.: 16.07.2002	Fecha Cese :	Personal Sujeto a Fiscalización																																																																	
Nacional. : PERUANA	DNI/CE :10727575	C.Coste:DIV COM ELE MON																																																																	
Código AFP :585051WGRRR5	AFP :PROFUTURO	S.Básico: 500.00																																																																	
Días Trab.:02 Días Ausenc.:00	Días D.D.Med.: 28	Días no trab. no subs.:00																																																																	
Horas Trab.:16.00	Horas No Remun.:000	Horas Ext.25%:0.00 Horas Ext.35%:0.00 Horas Ext.Dob.:0.00																																																																	
Vacaciones:																																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>INGRESOS</th> <th>IMPORTE</th> <th>DESCUENTOS</th> <th>IMPORTE</th> <th>APORTES PATRONALES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sueldo Base Mes</td> <td>33.33</td> <td>AFP Profuturo Aporte</td> <td>476.81</td> <td>EsSalud - Aporte 21.07</td> </tr> <tr> <td>Asignacion Familiar</td> <td>80.00</td> <td>AFP Profuturo Seguro</td> <td>67.71</td> <td>A.P. EPS - Aporte 7.02</td> </tr> <tr> <td>Comision Plazo</td> <td>70.68</td> <td>AFP Profuturo Comisio</td> <td>100.13</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Otros</td> <td>11.67</td> <td>Descuento EPS</td> <td>113.00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Contado</td> <td>20.63</td> <td>Tarjeta Ripley</td> <td>1183.22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision 1 Cuota</td> <td>28.16</td> <td>Cuota Sindical</td> <td>3.12</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comision Manual</td> <td>60.40</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Comisión ExtraGaranti</td> <td>7.23</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Subsidio por Enfermed</td> <td>4070.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reintegro de Subsidio</td> <td>386.00</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><b>Total Ingresos :</b></td> <td><b>4,768.10</b></td> <td><b>Total Descuentos :</b></td> <td><b>1,943.99</b></td> <td><b>Total Aportes :</b> 28.09</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td><b>NETO A PAGAR :</b> 2824.11</td> </tr> </tbody> </table>			INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES	Sueldo Base Mes	33.33	AFP Profuturo Aporte	476.81	EsSalud - Aporte 21.07	Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro	67.71	A.P. EPS - Aporte 7.02	Comision Plazo	70.68	AFP Profuturo Comisio	100.13		Comision Otros	11.67	Descuento EPS	113.00		Comision Contado	20.63	Tarjeta Ripley	1183.22		Comision 1 Cuota	28.16	Cuota Sindical	3.12		Comision Manual	60.40				Comisión ExtraGaranti	7.23				Subsidio por Enfermed	4070.00				Reintegro de Subsidio	386.00				<b>Total Ingresos :</b>	<b>4,768.10</b>	<b>Total Descuentos :</b>	<b>1,943.99</b>	<b>Total Aportes :</b> 28.09					<b>NETO A PAGAR :</b> 2824.11
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES																																																															
Sueldo Base Mes	33.33	AFP Profuturo Aporte	476.81	EsSalud - Aporte 21.07																																																															
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro	67.71	A.P. EPS - Aporte 7.02																																																															
Comision Plazo	70.68	AFP Profuturo Comisio	100.13																																																																
Comision Otros	11.67	Descuento EPS	113.00																																																																
Comision Contado	20.63	Tarjeta Ripley	1183.22																																																																
Comision 1 Cuota	28.16	Cuota Sindical	3.12																																																																
Comision Manual	60.40																																																																		
Comisión ExtraGaranti	7.23																																																																		
Subsidio por Enfermed	4070.00																																																																		
Reintegro de Subsidio	386.00																																																																		
<b>Total Ingresos :</b>	<b>4,768.10</b>	<b>Total Descuentos :</b>	<b>1,943.99</b>	<b>Total Aportes :</b> 28.09																																																															
				<b>NETO A PAGAR :</b> 2824.11																																																															

TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

00000089



GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL  
 División : MONTERRICO  
 Subdivisión : DIV.COMER.MON#  
 Código : 00015144

**BOLETA DE PAGO**

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

Fecha Ing.: 16.07.2002		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización .	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE :10727575		C.Coste:DIV COM ELE MON	
Código AFP :585051WGRRR5		AFP :PROFUTURO		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:00 Días Ausenc.:00		Días D.D.Med.: 30		Días no trab. no subs.:00	
Horas Trab: 0.00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0.00	
				Horas Ext.35%:0.00	
				Horas Ext.Dob.:0.00	
Vacaciones:		Vacaciones:			
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES	
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Aporte	482.70	EsSalud - Aporte	5.40
Subsidio por Enfermed	4361.00	AFP Profuturo Seguro	68.54	A.P. EPS - Aporte	1.80
Reintegro de Subsidio	386.00	AFP Profuturo Comisio	101.37		
		Descuento EPS	113.00		
		Cuota Sindical	0.80		
Total Ingresos :		Total Descuentos :		Total Aportes :	
4,827.00		766.41		7.20	
				NETO A PAGAR :	
				4060.59	



TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibí Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL  
 División : MONTERRICO  
 Subdivisión : DIV.COMER.MON#  
 Código : 00015144

**BOLETA DE PAGO**

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

Fecha Ing.: 16.07.2002		Fecha Cese :		Personal Sujeto a Fiscalización	
Nacional. : PERUANA		DNI/CE :10727575		C.Coste:DIV COM ELE MON	
Código AFP :585051WGRRR5		AFP :PROFUTURO		S.Básico: 500.00	
Días Trab.:00 Días Ausenc.:00		Días D.D.Med.: 31		Días no trab. no subs.:00	
Horas Trab: 0.00		Horas No Remun:000		Horas Ext.25%:0.00	
				Horas Ext.35%:0.00	
				Horas Ext.Dob.:0.00	
Vacaciones:		Vacaciones:			
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS	IMPORTE	APORTES PATRONALES	
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Aporte	458.60	EsSalud - Aporte	11.17
Devolución Sta.	1496.68	AFP Profuturo Seguro	65.12	A.P. EPS - Aporte	3.72
Grat. Extraordinaria	15.08	AFP Profuturo Comisio	96.31		
Gratificación	4287.54	A Cta Gratificación	4271.90		
Remuneración en Espec	85.44	Desc. Gratificación A	288.35		
Subsidio por Enfermed	4506.00	Descuento EPS	113.00		
Bonif. Extr. Ley N° 2	289.41	Desc. Adel. Remu. Esp	85.44		
		Cuota Sindical	47.42		
Total Ingresos :		Total Descuentos :		Total Aportes :	
10,760.15		5,426.14		14.89	
				NETO A PAGAR :	
				5334.01	



TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibí Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

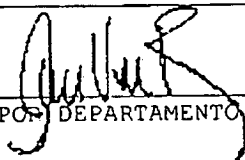
0000088

GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL  
 División : MONTERRICO  
 Subdivisión : GER.RETAIL  
 Código : 00015144

BOLETA DE PAGO

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

Fecha Ing.: 16.07.2002	Fecha Cese :	Personal Sujeto a Fiscalización
Nacional. : PERUANA	DNI/CE :10727575	C.Coste:DIV COM ELE MON
Código AFP :585051WGRRR5	AFP :PROFUTURO	S.Básico: 500.00
Días Trab.:24	Días Ausenc.:00	Días D.D.Med.: 06
Días no trab. no subs.:00		
Horas Trab:192.00 Horas No Remun:000Horas Ext.25%:0.00 Horas Ext.35%:0.00 Horas Ext.Dob.:0.00		
Vacaciones:		
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS IMPORTE
Sueldo Base Mes	400.00	AFP Profuturo Aporte
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro
Comision Plazo	530.10	AFP Profuturo Comisio
Comision Otros	80.22	Descuento EPS
Comision Contado	150.07	Tarjeta Ripley
Comision 1 Cuota	211.20	Impuesto a la Renta
Comision Manual	453.01	Cuota Sindical
Comisión ExtraGaranti	54.21	
Subsidio por Enfermed	820.00	
Total Ingresos : 2,778.81		Total Descuentos : 934.68
		Total Aportes : 176.29
		NETO A PAGAR : 1844.13



TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS AL  
 Cargo : VENDEDOR INTEGRAL  
 División : MONTERRICO  
 Subdivisión : GER.RETAIL  
 Código : 00015144

BOLETA DE PAGO

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

Fecha Ing.: 16.07.2002	Fecha Cese :	Personal Sujeto a Fiscalización
Nacional. : PERUANA	DNI/CE :10727575	C.Coste:DIV COM ELE MON
Código AFP :585051WGRRR5	AFP :PROFUTURO (FLUJO)	S.Básico: 500.00
Días Trab.:30	Días Ausenc.:00	Días D.D.Med.: 00
Días no trab. no subs.:00		
Horas Trab:240.00 Horas No Remun:000Horas Ext.25%:0.00 Horas Ext.35%:0.00 Horas Ext.Dob.:0.00		
Vacaciones:		
INGRESOS	IMPORTE	DESCUENTOS IMPORTE
Sueldo Base Mes	500.00	AFP Profuturo Aporte
Asignacion Familiar	80.00	AFP Profuturo Seguro
Comision Plazo	953.04	AFP Profuturo Comisio
Comision Otros	311.54	Comedor Jockey
Comision Contado	409.39	Descuento EPS
Comision 1 Cuota	666.77	Impuesto a la Renta
Comisión ExtraGaranti	208.03	Tarjeta Ripley (R)
		Cuota Sindical
Total Ingresos : 3,128.77		Total Descuentos : 1,186.20
		Total Aportes : 281.59
		NETO A PAGAR : 1942.57



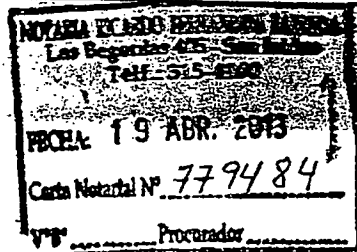
TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Recibi Conforme GUERRA RODRIGUEZ WILLIAMS

00000087

# 1.C.

## CARTA NOTARIAL DE PREAVISO



Lima, 19 de abril de 2013

Señor

**WILLIAMS GUERRA RODRIGUEZ**

Jr. Crespo y Castillo N° 2852, Cercado de Lima

Presente.

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y de conformidad con el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"), procedemos a imputarle las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa<sup>1</sup>, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Nuestra imputación se basa en los siguientes hechos:

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

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

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

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

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

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

00000086

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

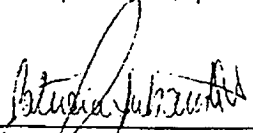
Es claro que nos encontramos frente a conductas que usted realizó con el ánimo de injuriar, agraviar y ofender al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, generándole un perjuicio manifiesto, pues - como hemos resaltado- los perfiles de Facebook de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

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

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

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

Sin otro particular, quedamos de usted.

  
Patricia Subauste Uribe  
Gerente de Gestión de Personas

Adjuntamos:

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

00000084

Busca personas, lugares y cosas

Williams Guerra

Añadir a mis amigos Mensaje

Información Fotos Mapa Seguidos

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

Álbumes Ver todo

Fotos subidas con cámara

Fotos de la biografía

Williams Guerra cambió su foto de portada. 5 de abril

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

Compartir

A 21 personas les gusta esto. Ver un comentario más

Carlos Leonardo Quiroga Reategui nero estas ESTREÑIDO cuñao 5 de abril a la(s) 15:21 · 1

Williams Guerra jejejeje 5 de abril a la(s) 16:07

Alice Navarro que grande esta el bebe y lindo saludos 6 de abril a la(s) 19:50

José Rodan Palomino a grande tu hijo esta vivo retrato 7 de abril a la(s) 17:57 · 1

A principios de...

Williams Guerra cambió su foto del perfil. 2 de febrero

Se ha etiquetado a Eduardo Torres en la foto de Milagros Casanova... con Jorge Luis Velasco Escobedo y 46 personas más.

Atenciones

Muchísimos

Loa... Patricia Bealtes ha comentado el estado de Pilar... "Gringossas!!!"

Eno... America Jo Chan le gusta la... "Los pasos de la política... pre..."

Herminio... Claudia Puentes ha comentado el estado de Margarita Peres: "Si... ¡yehhhhh!! Hay noche de..."

Se ha etiquetado a Miguel Angel Diaz y a Muxio en la foto de Claudia Lopez Heneses.

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

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

Ameny Aranda Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 día

Enka Minzo Poto

Francisco Pardo Segovia

Galitena Torres Dongo

Jean Paul Armeta

María Isabel Carranza Bo...

Nika Barrochech 22 ·

Santiago Ramonde

MÁS AMIGOS (16)

America Jo Chan

Buscar

Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima



Compartir

35 25



Williams Guerra cambió su foto de portada. 25 de enero



Compartir

12 4

Williams Guerra actualizó su foto de perfil. 25 de enero



Compartir

43 10

Ricardo Fernández Barreda  
Notario de Lima

2012

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



Compartir

27 12

Williams Guerra 12 de abril de 2012 cerca de Lima

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

Compartir

47 18

Williams Guerra 12 de marzo de 2012 cerca de Lima

Desde que supe que te tendríamos ya te amaba!!!! ..... no sabes lo feliz que soy a tu lado te amo con toda mi alma bebe precioso!!!!!! feliz 6 meses Alejandrito hijito mio!!!!!!

Compartir

23 3

Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Hllogros Castellanos, Hllogros Velasco Benavides y 46 personas más.

A Claudia Dettler Ordoñez le gusta la foto de Wendy Ramos.

Patricia Benítez ha comenzado el estado de Pilar Benítez: "Gringoussis:-)"

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

Nicolás Larrondo Uno de los anuncios más inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola con...

A Roxana Callings Drummet le gusta el estado de Roberta Guadalupe.

Rita Campos ha compartido la foto de Paramujeres.

Klaudia Lira ha comenzado su foto: "Los pasos de la política...pre..."

Claudia Puertas ha comenzado el estado de Margarita Perez: "Si! yehhhhh!!! hoy noche de..."

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

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

A Mónica Fischer le gusta la foto de Orgulloso de Mi País... (Dami)

Anora Aranda Escalante

Carlos Iván Gonzalez... : das

Erika Miniza Polo

Francisco Pardo Segovia

Giuliana Torres Donga

Jean Paul Arrieta

Maria Isabel Carranza Bo...

Rita Barrenechea 20

Santiago Berronde

MÁS AMIGOS (14)

America Jo Chan

Buscar

**Williams Guerra**  
 12 de enero de 2012  
 Busco personas, lugares y cosas

Gracias a todos mis amigos por sus saludos , definitivamente el mejor cumpleaños al lado de mi bella familia y de mi HIJO AMADO **ALEJANDRO GUERRA**!!!!!! te recomiendo amo no me cansare de repetirlo eres lo mas importante en mi vida!!!!!!

Compartir 22 52

**Williams Guerra**  
 26 de enero de 2012 cerca de Lima

Se acaban mis vacaciones y no hice nada!!!! Nada como que nada si aprendi a ser mas Pape que nunca a conocernos muchísimo mas , a reimos, a llorar juntos .. fueron las mejores vacaciones de mi vida !!! Siempre juntos hijo mio te recomiendo amo bebe hermosos!!!! siempre juntos tu y yo Alejandro !!!!!!!

Compartir 25 9

2011

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

Tembler!!!!!! Yujuuuuuu!!!!!!



Compartir 5 14 2

**Williams Guerra**  
 19 de noviembre de 2011

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

Compartir 8 28

**Williams Guerra**  
 27 de septiembre de 2011

Con mi caUSA Andy Polo .....si el mismo que bailo a todos es@ viejas cagonas!!!!!! jajajaja — con Andres Orlategui Romero y 13 personas más.

Lugares 2011

Visitó 2 lugares

**Williams Guerra** ha estado en Donatello y otro lugar. Lima

Ver todas las fotografías de Williams Guerra

- Lima
- La Victoria
- Miraflores
- Surquillo
- Chorrillos

**Williams Guerra** estuvo con Bruno Rojas Alfaro y 15 personas 17 de diciembre de 2011 cerca de Lima



Compartir 3 24 1

**Williams Guerra**  
 12 de octubre de 2011

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

Compartir 34 18 7

**Williams Guerra**  
 15 de septiembre de 2011

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

- Se ha etiquetado a Eduardo Tolosa en la foto de Kilgus Casanova — con Jorge Luis Velasco Barandien y 46 personas más.
- A Claudia Duffalo Ordoñez le gusta la foto de wendy ramos.
- Patricia Bevilacqua ha comenzado el estado de Pilar Bevilacqua: "Gringositas:)"
- A America Jo Chan le gusta la foto de Paul Pan.
- Miroslav Lavrado Uno de los anuncios mas inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos... Amadeo de Coca-Cola com...
- A Rozasa Callarosa Daminant le gusta el estado de Roberto Guedes.
- Rita Caspezo ha compartido la foto de Paramujeres.
- Klaudia Lira ha comenzado su foto: "Los pasos de la política... pre..."
- Claudia Puertas ha comenzado el estado de Margarita Peres: "Sil yehhhhh!!! hoy noche de..."
- Se ha etiquetado a Miguel Angel DelaFlor Muzo en la foto de Claudia Lopez Meneses.
- A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.
- A Moelique Flacher le gusta la foto de Orjulliso de M Pac...
- Ameru Aranda Escalante
- Carlos Ivan Gonzales... 1 día
- Erdo Minza Polo
- Francisco Pardo Segovia
- Guliana Torres Dango
- Jean Paul Amera
- Maria Isabel Carranza Ba...
- Nica Sarrenechas 207
- Santiago Barrande
- MÁS AMIGOS (16)
- America Jo Chan





Compartir

10 54

Compartir

Williams Guerra  
12 de septiembre de 2011 a través de móvil

nacio mi hijooooooooooooo re felizzzzzzzz

Compartir

56 74

Williams Guerra  
26 de Julio de 2011

CREHAAAAAAAA!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

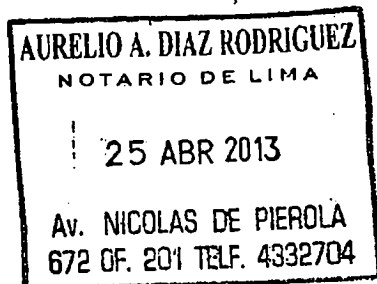


11 8

Ricardo Fernando Bay  
Notario de Lima

- Se ha etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Miguel Castellanos... con Jorge Luis Velasco Benavides y 46 personas más.
- A Claudia Durfles Cardozo le gusta la foto de Wendy Ramos.
- Patricia Benites ha comentado el estado de Riter Benites: "Griegoussse :)"
- A America Jo Chae le gusta la foto de Piul Pan.
- Miroshki Lavrado Uno de los anuncios más inteligentes de esta cola que sabiendo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola core...
- A Rocana Calligosa Germwert le gusta el estado de Roberto Guadalupe.
- Rita Caseros ha compartido la foto de Paramujeres.
- Claudia Lira ha comentado su foto: "Los pastos de la palaca...ora..."
- Claudia Puente ha comentado el estado de Margarita Perez: "Si yehhhhh!! Hay noche de..."
- Se ha etiquetado a Miguel Angel Debarja y Messio en la foto de Claudia Lopez Meneses.
- A Claudia Puente le gusta la foto de Carlos Puente Cardova.
- A Menique Fischer le gusta la foto de Orguloso de Mi País... Peru.
- Amaro Aranda Escalante
- Carlos Iván González... 1 día
- Erika Ninza Polo
- Francisco Pardo Sogorbé
- Giuliana Torres Dongo
- Jean Paul Armeta
- María Isabel Carranza Bo...
- Nita Barrenechea 20 h
- Santiago Barmanze
- MÁS AMIGOS (18)
- America Jo Chan

Buscar



com  
CARTA DE DESCARGO

1.D.

Lima, 25 de Abril del 2013

Señora

Patricia SUBAUSTE URIBE

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

Calle Las Begonias 545 Piso 9no Piso San Isidro

P.R.E.S.E.N.T.E.

Estimada señora:

**Documento no redactado  
en la Notaría.**

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

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

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

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

00000079

resistencia reiterada a las ordenes de trabajo, prueba alguna que acredite "haber paralizado intempestivamente mis labores" o que haya violado el RIT o que finalmente haya cometido "actos de injuria, o haya faltado gravemente de palabra al empleador o a otros funcionarios de la empresa o a mis compañeros de trabajo", por tanto, esta carta de pre aviso, además de ilegal por basarse en "pruebas" no validas en un procedimiento de despido, resulta inconsistente en su contenido .

4.- En relación a las publicaciones del 8 y 15 de abril que habria efectuado en la página WEB Facebook, lo primero que tengo que señalar que, estas "pruebas" carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 2º numeral 10 de la Constitución del Estado ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación, ya que estos sólo pueden ser abiertos y utilizados por mandato judicial o con autorización del usuario.

5.- En ese sentido, el hecho de utilizar datos extraídos ilegalmente de un medio de comunicación privado como es el Facebook deviene en ilegal y carece de valor probatorio para implementar un despido como pretende la empresa a través de esta carta de pre aviso de despido.

6.- Es notorio y evidente la intención de la empresa de armar todo este tinglado ilegal cuando vemos que vuestra representada ingreso a la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado, para posteriormente ingresar a mi cuenta Facebook de manera ilegal a través de la propia cuenta de la Sra. Miniza Stoll - Sub Gerente de Relaciones Laborales y encargada personalmente de implementar la campaña de hostilización y practica antisindical contra los Trabajadores, Dirigentes y Delegados del SUTRAGRISA.

7.- Dicho esto y acreditado la ilegalidad de estas supuestas "pruebas" debo señalar que ninguno de los argumentos esgrimidos en los numerales 1, 2, y 3 de la carta de pre aviso que contesto, acreditan la comisión de falta grave y para ello basta señalar, si se aceptara su valor legal que, las frases: *"ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!!", "por culpa de esos rcsml!!! andamos como andamos!!!indeseables de mierda!!!!hdp!!!mi apoyo compañeros!!!!. Y que se vayan a la csm!!!!!!"*, no expresan falta de respeto, no expresa injuria, ni acto de falta grave alguno como pretende hacer aparecer la empresa.

No olvidemos que es vuestra parte es la que pretende determinar que el conjunto de las letras "rcsm", resultarian ser la frase: *"rechoncha de su madre"*; o, que el conjunto de letras "hdp", resultan ser la frase: *"hijos de puta"*; o, que el conjunto de letras "csm", resultan ser la frase: *"concha su madre"*, cuando en mi cuenta personal yo sólo he escrito las letras "RCSM", "HDP" y "CSM". En ningún momento he escrito los calificativos que Ud. lamentablemente reproduce en su misiva.

00000078

9.- No se puede acusar de "falta grave" a un trabajador por el hecho de que en el ámbito privado del Facebook, exprese unas letras, a los cuales la empresa le da un sentido e interpretación antojadiza, tendenciosa y evidentemente tratando de perjudicarme. Peor resulta el hecho, como explique líneas arriba, que se ingresara a mi cuenta personal de Facebook, a través de la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado; y, realizado por la propia Sub Gerente de Relaciones Laborales, se revise mi álbum personal de fotos que mantengo en él; y, en el cual me encuentro con mi menor hijo, en situaciones sumamente íntimas y ajenas a la empresa. Esta situación no sólo resulta ilegal, sino que atenta contra mi intimidad personal mía y la de mi menor hijo.

10.- El recurrir a estos medios ilegales y sin fundamento lo único que demuestra es un proceder anti laboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Tiendas por Departamento Ripley S.A. La práctica antisindical de la empresa en contra de los trabajadores ha sido acreditada y sancionada por la Autoridad de Trabajo como es de conocimiento de la empresa.

11.- De otro lado debo señalar que, es de público conocimiento que una Red Social, como el Facebook, es una forma de interacción social definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Consisten en un sistema abierto y en construcción permanente, es un mundo virtual, inmaterial, irreal, de constantes cambios. Lo que hoy es una cosa, mañana es otra.


Debemos entender que constantemente se crean y desaparecen redes sociales; muchas son usadas muchas y otras no (my space, Messenger, Hi5). Nadie controla las redes sociales, nadie las puede limitar, mucho menos mi persona. En ese sentido, lo que ocurra en este mundo paralelo o llamado comúnmente "ON LINE", no puede ser considerado en nuestra realidad, mucho menos en una relación de trabajo, como es la que mantengo con vuestra representada. Lo contrario, sería ir en contra de la lógica y el derecho.

12.- Finalmente debo dejar claramente establecido de que no se me puede imputar un supuesto "incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo" cuando la empresa nunca me hizo entrega personal, como era su obligación del RIT al cual hace referencia cuyo "incumplimiento" se esgrime para imputarme falta grave que no existe ni he cometido.

**POR LO EXPUESTO:**

Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

Atentamente.

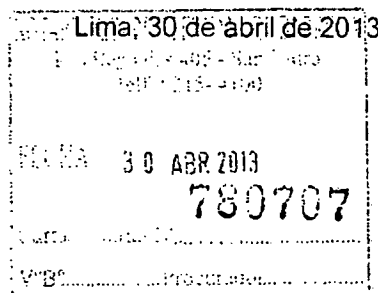
  
WILLIAMS ALEXANDER; GUERRA RODRIGUEZ

DIVI 10729575

00000077

**CARTA NOTARIAL DE DESPIDO POR LA COMISIÓN DE FALTAS GRAVES**

Señor  
**WILLIAMS GUERRA RODRIGUEZ**  
Jirón Crespo y Castillo N° 2852 – Cercado de Lima  
Presente.-



De nuestra consideración:

Por medio de la presente, le informamos que luego de haber evaluado detenidamente los argumentos contenidos en su carta de descargos, de fecha 25 de abril de 2013, hemos concluido que usted no ha desvirtuado la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por ello, a través de la presente, le comunicamos nuestra decisión de cesarlo por la comisión de las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa<sup>1</sup>, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

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

1. No se puede despedir a un trabajador por expresar unas letras en Facebook, a las cuales Ripley les da una interpretación antojadiza y tendenciosa:

La sola formulación de este argumento agrede la inteligencia de los trabajadores de Ripley que se vieron perjudicados por las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook. Y es que es de público y generalizado conocimiento que las abreviaturas "rasm", "hdp" y "asm" significan los insultos "reconcha de su madre", "hijo(s) de puta" y "concha de su madre", respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, le recordamos que, además de haber empleado tales abreviaturas, usted ha calificado al Director Ejecutivo de la Empresa como una "basura" a la que deberían deportar y se ha referido a los abogados que laboran en la Empresa como unos "indeseables de mierda".

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

Ahora bien, siendo que en su carta de descargos usted ha reconocido expresamente que utilizó todos y cada uno de los insultos en los que se basó nuestra imputación, su despido es justificado.

2. La carta de preaviso no contiene una sola prueba que acredite la comisión de las faltas graves imputadas:

Esta afirmación es falsa. Cada una de las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook fue constatada por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima. Las Actas Notariales correspondientes fueron adjuntadas a la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013.

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

3. Se le ha imputado, sin pruebas, la comisión de las faltas graves consistentes en la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la reiterada paralización intempestiva de labores:

En la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, únicamente le imputamos la comisión de las siguientes faltas graves: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Así, cualquier referencia a la supuesta inexistencia de pruebas que acrediten la comisión de dos faltas graves que no le imputamos (la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales y la reiterada paralización intempestiva de labores) deviene en impertinente.

4. Las pruebas utilizadas por Ripley carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el numeral 10) del artículo 2 de la Constitución, ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación:

En primer lugar, debemos aclarar que ninguna persona ha accedido ilegalmente a su cuenta de Facebook o a la de cualquier otro de los trabajadores involucrados en los hechos que sustentan su despido. Usted mismo reconoce que la Empresa ha utilizado la cuenta de la señora María del Carmen Miniza Stoll para identificar las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que consignó en el Facebook.

Ahora bien, que la Empresa haya podido identificar -a través de la cuenta referida- las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook, se debió única y exclusivamente al hecho que los perfiles en los que usted publicó tales expresiones eran perfiles de acceso público y no restringido. Esto significa que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a estos perfiles, ver sus publicaciones y comentarios. Cabe mencionar que su perfil de Facebook también es de acceso público y no restringido, lo que ha sido constatado por Notario Público, y que sólo

accedimos a este para verificar que los comentarios insultantes efectivamente habían sido publicados por usted.

En este punto, es importante aclarar que cada usuario de Facebook, incluido usted, tiene la posibilidad de modificar las configuraciones de privacidad de su perfil, con el fin de que sus publicaciones sólo puedan ser revisadas por sus amigos o contactos. Esto quiere decir que usted es el único responsable de haber configurado su perfil del Facebook como uno de acceso público y no restringido, permitiendo así que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) pueda estar al tanto de sus actividades en esta red social.

En definitiva, más allá de que nadie tenga el derecho a injuriar, agraviar y ofender a otra persona aunque sea en un ámbito privado o reducido, reiteramos que usted ha injuriado, agraviado y ofendido públicamente a los trabajadores de Ripley y a la Empresa misma, debido a que sus comentarios insultantes fueron publicados en los perfiles de Facebook de los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz Montesinos, así como del usuario San Miguel es Sutragrisa, los cuales son de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sin número de personas (adicionales a sus 432, 248 y 302 contactos, respectivamente) los revisen y, a partir de ellos, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y demás trabajadores.

Por todo lo expuesto, su despido es justificado.

5. El despido demuestra un proceder antilaboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Ripley:

Esta afirmación es falsa. En todo momento, Ripley ha procurado mantener una relación de respeto mutuo y cordialidad con sus trabajadores, así como con las organizaciones que los representan.

No obstante ello, debemos precisar que esta afirmación es impertinente, ya que el inicio del presente procedimiento disciplinario no tiene ninguna relación con su condición de afiliado o su actividad sindical.

Por el contrario, como hemos enfatizado a lo largo de la presente, su despido se basa en las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted ha consignado en el Facebook, las cuales nada tienen que ver con el ejercicio legítimo de la libertad sindical o de cualquier otro derecho constitucional.

6. Nadie controla las redes sociales y nadie las puede limitar, mucho menos usted:

Esta afirmación es falsa. Las redes sociales no son una zona exenta de control, en la cual se puede cometer faltas graves laborales (y hasta delitos) de manera impune. En efecto, los usuarios del Facebook y de otras redes sociales deben asumir las responsabilidades que pudieran derivar de las expresiones que deciden hacer públicas.

En su caso, usted podía controlar o decidir si publicaba o no un comentario en determinado perfil y, lo que es más importante, el contenido de cada comentario.

Como ha quedado demostrado, usted optó por publicar comentarios insultantes que injurian, agravan y ofenden a los trabajadores de Ripley, y a la Empresa misma. Por ello, su despido es justificado.

7. No se le puede imputar el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo porque nunca se le hizo entrega personal de una copia este:

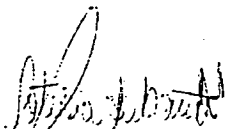
En su carta de descargos, usted no niega conocer el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, sino que se limita a cuestionar el hecho de que supuestamente este no le fue entregado de manera personal.

En este sentido, siendo que usted sí conoce el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y que el supuesto incumplimiento que denuncia es meramente formal (pudiendo acarrear, como máximo, la imposición de una multa administrativa), la imputación de esta falta grave está justificada.

Como se puede apreciar, ninguno de los argumentos citados logra desvirtuar la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por el contrario, muchos de ellos confirman que usted injurió, agravió y ofendió al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, lo que hace irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. En tal sentido, la relación laboral que mantiene con Ripley concluirá en la oportunidad de recibida la presente.

Finalmente, le informamos que su liquidación de beneficios sociales y demás documentos relacionados con su cese se encontrarán a su disposición en el área de compensaciones perteneciente a la Gerencia de Gestión de Personas, una vez transcurridas 48 horas desde la recepción de la presente.

Sin otro particular, quedamos de usted.



---

Patricia Subauste Uribe  
Gerente de Gestión de Personas  
Tiendas por Departamento Ripley S.A.



ESPERAR VUELVA AL JUZGADO  
DE ORIGEN



420120135722012007925001219000203

NOTIFICACION N° 13572-2012-SU-DC

1.F.

INSTANCIA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE

EXPEDIENTE 00792-2012-0-5001-SU-DC-01

PROCEDENCIA CSJ LIMA

RECURSO CASACION : 00792-2012

4094

DEMANDANTE : LOYOLA CALDERON, ANA MARIA  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA  
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

DESTINATARIO : LOYOLA CALDERON ANA MARIA (DEMANDANTE)

PODER JUDICIAL  
Servicio de Notificaciones  
Lima Metropolitana - Calle  
BERNINI  
03 SET. 2012  
CORTE SUPREMA

CASILLA : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - N° 14349 - 11

Se adjunta Resolucion S/N de fecha 03/08/2012 a Fjs 14

PODER JUDICIAL  
SERVICIO GENERAL DE NOTIFICACIONES  
04 OCT. 2012  
Carmen Rosa Diaz Acevedo  
SECRETARIA DE LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE



*[Handwritten signature]*

28 DE SETIEMBRE DE 2012  
KCACERESB

CARMEN ROSA DIAZ ACEVEDO  
SECRETARIA DE LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE

RECIBIDO  
04 SET 2012  
*[Handwritten signature]*

00000072

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 792-2012**  
**LIMA**

Lima, tres de agosto  
de dos mil doce.-

**VISTOS**; y **CONSIDERANDO**:

PRIMERO: Que, el recurso de casación obrante a fojas doscientos noventa interpuesto por la demandada Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima contra la sentencia de vista de fecha veintidós de noviembre del dos mil once obrante a fojas doscientos sesenta y cinco, satisface los requisitos de admisibilidad previstos en el artículo 57° de la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo, texto modificado por la Ley N° 27021;

SEGUNDO: El artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021 en que se sustenta, esto es: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material; b) La interpretación errónea de una norma de derecho material; c) La inaplicación de una norma de derecho material; y, d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y, según el caso: i) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; ii)Cuál es la correcta interpretación de la norma; iii)Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, iv)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

TERCERO: Asimismo cabe agregar en cuanto a los requisitos de fondo, que se debe tener en cuenta que el recurso extraordinario de casación, es eminentemente formal, por lo que tiene que estar estructurado con estricta sujeción a Ley, debiendo tener una fundamentación clara, puntualizando en

00000071

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la Republica

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 792-2012**  
**LIMA**

cuál de las causales se sustenta, no estando obligada la Corte de Casación a subsanar de oficio, los defectos incurridos por la recurrente.

**CUARTO:** Que, la parte recurrente, denuncia como agravios: a) La aplicación indebida del artículo 52 del Decreto Supremo N° 001-96-TR – Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; señala que la Sala aplicó indebidamente el citado dispositivo, concluyendo con ello que, a efectos de acreditar el supuesto despido nulo, no será necesario que el trabajador cumpla con la respectiva carga probatoria, sino que está puede ser suplida por la Sala Laboral; b) La inaplicación del artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96-TR – Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; indica que por tal norma se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 29 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores; c) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema o Cortes Superiores pronunciadas en casos objetivamente similares; hace referencia a las Casaciones N° 1191-97 CALLAO y 1192-97 CALLAO; relacionadas a que no es posible afirmar la nulidad de un despido de hecho de no haberse acreditado las faltas graves imputadas en un procedimiento de despido; y, d) Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso; toda vez que la Sentencia de Vista resolvió la presente controversia sustentándose en argumentos contradictorios a los considerandos recogidos en su sentencia y expresamente manifestados por la Sala para amparar la demanda.

**QUINTO:** Que con relación al literal a), cabe señalar que la denuncia carece de base real, toda vez que, la norma específicamente denunciada como

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 792-2012**  
**LIMA**

aplicada indebidamente, no ha formado parte de la motivación jurídica de la Sentencia de Vista, conforme es de verse de fojas doscientos sesenta y cinco; por lo que, constituye un imposible jurídico postular que, una norma que en realidad no ha sido aplicada, pueda al mismo tiempo ser interpretada de manera errónea; siendo ello así la fundamentación del recurso, incumple los requisitos de precisión y claridad contenidos en el inciso a) del artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo;

**SEXTO:** Que en cuanto al literal b) y c); sus fundamentos se orientan nitidamente a acreditar la inexistencia del supuesto de nulidad de despido previsto en el inciso c) del artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pretensión que exigiría una nueva valoración de la prueba actuada en el proceso, la cual es ajena a los fines esenciales del recurso de casación previstos en el artículo 54 de la Ley Procesal del Trabajo.

**SÉTIMO:** Que en lo que concierne al literal d), si bien es cierto que la contravención a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso no se encuentra prevista como causal de casación en materia laboral; también es verdad, que esta causal procede excepcionalmente en los casos en que se advierte una evidente afectación esencial del debido proceso; supuesto excepcional que no se advierte en el caso de autos, en que no se está de acuerdo con el criterio jurisdiccional considerando por ello deficientemente sustentada la sentencia por lo que éste extremo debe ser declarado improcedente.

Por estas consideraciones, al no haberse satisfecho las exigencias de fondo previstas en el artículo 58 de la Ley N° 26636, modificada por la Ley N° 27021: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación obrante a fojas doscientos noventa interpuesto por la demandada Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima contra la sentencia de vista de fecha veintidós de

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la Republica

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 792-2012**  
**LIMA**

noviembre del dos mil once obrante a fojas doscientos sesenta y cinco; en los seguidos por doña Ana María Loyola Calderón sobre nulidad de despido y otro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano; y los devolvieron.- Vocal Ponente: Yrivarren Fallaque S.S.

ACEVEDO MENA

CHUMPITAZ RIVERA

VINATEA MEDINA

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES VEGA

Jcyl

*Se Publico Conforme a Ley*

*Carmen Rosa Díaz Acevedo*  
*Secretaria*  
*De la Sala de Derecho Constitucional y Social*  
*Permanente de la Corte Suprema*

18 SET. 2012

COPIA MARELLANOM  
0251059-2010  
00180128045410  
66336542-2010-M

ESPERAR VUELVA AL  
JUZGADO DE ORIGEN.

Cedula de Notificación y solicitar Reposición

Secretaria de la Sala de Derecho Constitucional  
y Social Permanente de la Corte Suprema  
de Justicia de la Republica.

Lima, 06 de Mayo de 2010

Cas. Lab. N°3222-2009

Señor:  
**LUIS ANGEL SAAVEDRA VELA**  
Casilla N° 14349 de la Central de Notificaciones del PJ.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de remitirle en fojas 04, copia certificada de la resolución de fecha 14 de Abril del 2010 expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de este Supremo Tribunal en los seguidos por don Luis Ángel Saavedra Vela contra Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima, sobre Nulidad de Despido y otra.

Lo que notifica a usted conforme a ley.



Atentamente

Carmen Rosa Díaz Acevedo  
SECRETARIA

CRDA/RLF  
SDCYS  
2+20f.

ENCOPA CALLE  
ABOGADOS  
RECIBIDO  
DIA 11 MAYO 2010

00000067

*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República*

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO  
CASACIÓN N° 3222-2009  
LIMA**

Lima, catorce de abril  
del dos mil diez.-

**VISTOS; y CONSIDERANDO:**

**Primero:** El recurso de casación interpuesto por Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima, a fojas doscientos ocho, reúne los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021.

**Segundo:** El artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021 en que se sustenta y, según el caso: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b)Cuál es la correcta interpretación de la norma; c)Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**Tercero:** Bajo este marco normativo la Empresa recurrente denuncia las siguientes causales: 1) La aplicación indebida del inciso d) del artículo 25 del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; 2) La inaplicación de normas relativas al debido proceso, en esencia a la debida motivación de las resoluciones judiciales; y, 3) La contradicción con otros fallos judiciales.

00000066

*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República*

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO  
CASACIÓN N° 3222-2009  
LIMA**

Cuarto: En cuanto a la denuncia de aplicación indebida del inciso d) del artículo 25 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la impugnante alega que: la Sala Superior sólo debió verificar la existencia de falta grave, atendiendo a los siguientes criterios: comprobar si la información dada a ella fue falsa, identificar si la empresa fue objeto de algún perjuicio o en todo caso, si el propio demandante gozó de algún beneficio con ello; no se ha tenido en cuenta que el día de la constitución del sindicato no estuvieron presentes todos los trabajadores, toda vez que, la gran mayoría se encontraba laborando dentro de su horario de trabajo, hecho que se ha acreditado con las respectivas tarjetas de asistencia; no se ha determinado cual es la ventaja obtenida por el demandante, a efectos de gozar del fuero sindical y eventualmente de la licencia sindical. Además, la Sala Superior en clara contravención de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR ha determinado irregularmente que no se habría configurado la falta grave del despido, el cual se encuentra debidamente acreditado.

Quinto: Este Tribunal Supremo advierte respecto de la denuncia que antecede que la impugnante incumple con los requisitos de claridad y precisión para proponer el agravio de este extremo del recurso, toda vez que, sus fundamentos radican en la valoración del material probatorio, que fuera efectuada por los Jueces de mérito que han determinado que entre las partes existió una relación laboral, no hubo comisión de falta grave, y por el contrario se ha evidenciado la existencia de una de las causales de

00000065



*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República*

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO  
CASACIÓN N° 3222-2009  
LIMA**

nulidad de despido; en consecuencia, pretender convertir a esta Sala Suprema en una instancia, desnaturaliza la finalidad del recurso de casación; por lo que, este extremo del recurso deviene en improcedente.

**Sexto:** En cuanto a la **causal de inaplicación de normas relativas al debido proceso, en esencia a la debida motivación de las resoluciones judiciales**, refiere la denunciante que en su calidad de justiciable debe merecer una sentencia donde pueda advertir las razones por las cuales sus pretensiones son o no amparadas, o sus argumentos de defensa son admitidos o desestimados por el órgano jurisdiccional, pues la resolución judicial debe ser producto razonado del caso sometido a debate. En el caso *sub examine*, no se ha señalado cual es el motivo por el cual el demandante gozaría de protección, a pesar de haber incurrido en falta grave. Por ello se ha vulnerado lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 122 del Código Procesal Civil, el artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado.

**Sétimo:** Respecto a la denuncia expuesta en el considerando anterior, este Supremo Tribunal verifica de las sentencias expedidas en sede de instancia que han sido emitidas de acuerdo a lo actuado en este proceso y a las normas procesales y sustantivas aplicables a la vía laboral, por lo que, esta denuncia igualmente deviene en improcedente.

**Octavo:** En cuanto a la **causal de contradicción con otros fallos judiciales**, la recurrente no ha desarrollado los fundamentos en que se sustenta la misma; por lo que, este extremo deviene en improcedente.

00000064

*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República*

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO  
CASACIÓN N° 3222-2009  
LIMA**

**Noveno:** En consecuencia, el recurso no cumple con los requisitos de fondo necesarios para su procedencia, por lo que, corresponde a este Colegiado proceder con la facultad conferida por la parte *in fine* del artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, declarando: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por Tiendas por Departamento Ripley Sociedad Anónima, a fojas doscientos ocho, contra la sentencia de vista de fojas ciento noventa y nueve del veintiséis de junio del dos mil nueve; y **MANDARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano; en los seguidos por don Luis Angel Saavedra Vela; sobre nulidad de despido y otra; Vocal Ponente: Acevedo Mena; y los devolvieron.-

S.S.

VASQUEZ CORTEZ 

TAVARA CORDOVA 

RODRIGUEZ MENDOZA 

ACEVEDO MENA 

MAC RAE THAYS 

mcl/is

*Se Publico Conforme a Ley*

*Carmen Rosa Díaz Acevedo  
Secretaria  
De la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema*

26 ABR 2010

00000063

ESPERAR VUELVA AL  
JUZGADO DE ORIGEN.

CEDULA DE NOTIFICACION

SECRETARIA DE LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL  
Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA  
DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.

Lima, 23 de junio del 2010

Cas N° 3553-2009

SEÑOR

Juan Manuel Chinchay Silva  
Casilla 14349 CNPJ.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de remitirle en fojas 3, copia certificada de la resolución de fecha 05 de mayo del 2009 expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de este Supremo Tribunal en los seguidos por Juan Manuel Chinchay Silva con Tienda Departamental San Miguel S.A., sobre Nulidad de Despido, .  
Lo que notifico a usted conforme a ley.

Atentamente



Carmen Rosa Díaz Acevedo  
SECRETARIA.



CDA/rms  
SDCYSP  
4

TINCOPA CALLE  
ABOGADOS  
RECIBIDO  
EL 30 JUN 06 2010

00000062

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3553 – 2009 ↓**

↓ **LIMA**

Lima, cinco de Mayo

del dos mil diez.-

**VISTOS; y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, el recurso de casación interpuesto por Tiendas Departamental San Miguel Sociedad Anónima reúne los requisitos de forma exigidos por el artículo 57 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, necesarios para su admisibilidad.

**SEGUNDO:** Que, el artículo 58 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, prescribe que el recurso de casación debe fundamentarse con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021 en que se sustenta y, según sea el caso: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b)Cuál es la correcta interpretación de la norma; c)Cuál es la norma inaplicada y porqué debió aplicarse; y, d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

**TERCERO:** Que, en cuanto a los requisitos de fondo la recurrente denuncia: a) la aplicación indebida de normas de derecho material: interpretación errónea del artículo 25 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) la aplicación indebida de normas de derecho material: interpretación errónea del artículo 31 literal a) del Decreto Ley N° 25593; c) la inaplicación del artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado; y, d) la contradicción con otras resoluciones de la Corte Suprema de Justicia

**CUARTO:** Que, de la fundamentación expuesta en el recurso casatorio respecto a los agravios contenidos en los acápites a) y b), si bien la recurrente

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 3553 – 2009**  
**LIMA**

argumenta la interpretación errónea del artículo 25 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR y del artículo 31, literal a) del Decreto Ley N° 25593, no obstante ello, al establecer la causal -bajo la cual se interpone la denuncia casatoria- hace referencia que la Sala Superior habría efectuado una aplicación indebida de dichas normas, por lo cual se advierte que estos extremos de la denuncia no se encuentran fundamentados con claridad, máxime si las causales de interpretación errónea y aplicación indebida de una misma norma de derecho material son causales excluyentes, por lo que ambos acápites devienen en **improcedentes** toda vez que no cumplen con el requisito de fondo previsto en el primer párrafo del artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo.

**QUINTO:** Que, en cuanto a la denuncia invocada en el acápite c), de inaplicación del artículo 7 del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, la recurrente *indica* que la Sala Superior no ha señalado ni fundamentado las razones jurídicas por que ha alterado la interpretación de los artículos 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y 31 del Decreto Ley N° 25593, lo cual determina que la sentencia de vista no se encuentre debidamente motivada.

**SEXTO:** Que, respecto al agravio descrito en el considerando anterior, esta Suprema Sala verifica que las sentencias expedidas en sede de instancia han sido emitidas de acuerdo a lo actuado en este proceso y a las normas procesales y sustantivas aplicables a la vía laboral, por lo que, esta denuncia igualmente deviene en **improcedente**.

**SÉTIMO:** Que, la denuncia contenida en el acápite d), referida a la contradicción con otras resoluciones de la Corte Suprema de Justicia la

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 3553 – 2009**  
**LIMA**

recurrente no ha desarrollado los fundamentos en que se sustenta la misma; por lo que, este extremo deviene en **improcedente**.

Por estas razones: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto a fojas trescientos treinta y uno por la Tienda Departamental San Miguel Sociedad Anónima, contra la sentencia de vista obrante a fojas trescientos veinte, su fecha primero de diciembre del dos mil ocho; **CONDENARON** a la recurrente al pago de la multa de Tres Unidades de Referencia Procesal; así como al pago de las costas y costos originados de la tramitación del presente recurso; en los seguidos por don Juan Manuel Chinchay Silva sobre Nulidad de Despido; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; y los devolvieron.- Vocal Ponente Mac Rae Thays.-  
S.S.

VASQUEZ CORTEZ 

TAVARA CORDOVA 

RODRIGUEZ MENDOZA 

ACEVEDO MENA 

MAC RAE THAYS 

Erv/Etm.

*Se Publico Conforme a Ley*  
Carmen Rosa Diaz Acevedo  
Secretaria  
De la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

18 JUN. 2010

3  
00000059

1 VER ESTA  
EJECUTORIA



420130104992012030305001219000203  
NOTIFICACION N° 10499-2013-SU-DC

INSTANCIA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE

EXPEDIENTE 03030-2012-0-5001-SU-DC-01

PROCEDENCIA CSJ LIMA 1008

RECURSO CASACION : 03030-2012

DEMANDANTE : RIVERA CACERES, MELANIA VIRGINIA

DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA

MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO

DESTINATARIO : RIVERA CACERES MELANIA VIRGINIA (DEMANDANTE)

PODER JUDICIAL  
Servicio de Notificación  
Lima Metropolitana - Calle  
SERVIO  
04 MAR 2013  
CORTE SUP-  
RECIB

CASILLA : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - N° 14349 - 1/1

Se adjunta Resolución S/N de fecha 09/11/2012 a Fjs : 5

FINCOPIA CALLE  
ABOGADOS  
RECIBIDO  
06 FEB 2013

PODER JUDICIAL  
Gerencia General  
SERVICIO DE NOTIFICACIONES  
06 FEB 2013  
Calle...  
RECIBIDO



*[Handwritten signature]*

20 DE FEBRERO DE 2013  
AESPICHAN

CARMEN ROSA DIAZ ACEVEDO  
SECRETARÍA DE LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
PERMANENTE

00000058

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3030 - 2012**

**LIMA**

Lima, nueve de noviembre  
de dos mil doce.-

**VISTOS; y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.-** Que, el recurso de casación de fojas doscientos sesenta y cuatro, interpuesto el veintiuno de marzo de dos mil doce, por Tiendas por Departamento RIPLEY Sociedad Anónima, contra la sentencia de vista de fojas doscientos cincuenta y tres, de fecha dieciséis de enero de dos mil doce; el cual reúne los requisitos de forma establecidos para su admisión en el artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, correspondiendo por tanto, evaluar los requisitos de fondo.

**SEGUNDO.-** En la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, se configura el recurso de casación como un medio impugnatorio de carácter extraordinario cuyos fines son la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social, así como la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema. Su procedencia -por ese carácter extraordinario- está limitado por tanto, al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos *numerus clausus* en dicha Ley Procesal. En el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, se señalan las causales por las que procede el recurso; sin embargo, su sola alegación no es suficiente para la procedencia del mismo, la sola mención de cuál es la norma que se considera interpretada erróneamente, aplicada indebidamente o inaplicada no es suficiente, sino que también es imprescindible, según sea el caso, y conforme el artículo 58 de la ley procesal acotada, indicar cuál es la interpretación que se considera correcta, cuál es la norma aplicable en defecto de la indebidamente aplicada; o por qué la norma denunciada como inaplicada debió aplicarse. Cada causal casatoria además, debe ser argumentada con claridad y precisión, exigencias que son imprescindibles, en tanto



**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3030 - 2012**

**LIMA**

solo así se podrá fijar la extensión de lo que va a ser discutido y debatido por este Supremo Colegiado; y si bien la norma procesal no lo declara expresamente, la argumentación expuesta en el recurso tiene un objetivo: demostrar el error de Derecho incurrido en la sentencia impugnada. No puede denunciarse en casación el error sobre normas procesales o en todo caso de cuestiones de hecho o probatorias, dado que la finalidad del recurso es, conforme el artículo 54 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley N° 27021, la correcta aplicación e interpretación de las normas materiales del Derecho Laboral, Previsional y de Seguridad Social.

**TERCERO.**- Del recurso de casación se aprecia que la parte recurrente denuncia: **a) Aplicación indebida del literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR;** en efecto la Sala Superior aplicó indebidamente el citado dispositivo, concluyendo con ello que, a efectos de acreditar el supuesto despido nulo, no será necesario que el trabajador acredite haber presentado queja alguna contra el empleador, lo que justificaría una represalia, sino bastará la existencia de una queja presentada por una persona ajena y la existencia de vínculo laboral del trabajador supuestamente afectado. En el presente caso no existió queja alguna hecha por la demandante a título personal, por lo que no resulta correcto afirmar la existencia de una supuesta nulidad de despido como represalia por una queja de la actora, más aún si la única queja a la que se hace referencia en autos fue planteada por la organización sindical de su representada y no por la actora. En una manifiesta incongruencia argumentativa y aplicación indebida del dispositivo citado, la Sala de mérito afirma que la demandante fue objeto de un despido nulo por presentación de una queja contra el empleador, únicamente por el hecho de haber mantenido vínculo laboral al momento en que se realizaron las actuaciones inspectivas solicitadas por el Sindicato; **b) Inaplicación del artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley**

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3030 - 2012**

**LIMA**

de Fomento al Empleo; que la Sala Superior ha omitido pronunciarse sobre la aplicación de este artículo, que resulta fundamental a efectos de resolver la controversia. Al respecto, no se ha configurado el inexistente despido nulo alegado por la actora, sustentado en la supuesta presentación de una queja en contra de la empresa, no sólo porque no lo presentó a título personal, sino principalmente por el hecho que esta supuesta causal de nulidad de despido no se ha configurado de acuerdo a ley, en la medida que la actora no ha cumplido con acreditar actitudes o conductas previas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, requisito establecido en la ya citada norma; c) **Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores**, que la Sala Superior ha emitido sentencia sin observar el criterio expuesto por la Corte Suprema, en anteriores oportunidades y sobre casos objetivamente similares, respecto a la nulidad de despido con motivo de la presentación de una queja contra el empleador, así tenemos la Casación N° 1080-2001-Lima, Casación N° 874-2004-Junín, Casación N° 1363-2005-Lima; y d) **Contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, artículo 139 inciso 5) de la Constitución Política de mil novecientos noventa y tres; y artículo 122 inciso 3) del Código Procesal Civil**; pues la sentencia impugnada no establece sustento fáctico sobre la supuesta configuración de la causal de despido nulo invocada por la actora, ni mucho menos ofrece una sustentación coherente del fallo, la Sala llega a concluir incorrectamente la supuesta nulidad de despido, aún cuando no existe sustento alguno en la sentencia sobre si la demandante presentó a título personal la queja o en representación del Sindicato, y sólo llega a dicha conclusión basado en el hecho de la existencia de un vínculo laboral con la actora al momento de llevado a cabo el procedimiento inspectivo iniciado por solicitud del Sindicato. La Sala de mérito no establece argumentación alguna sobre la

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3030 - 2012**

**LIMA**

supuesta configuración de represalia por parte de su representada, así como tampoco sobre la forma en la cual se acreditaría que la queja aludida en autos fue presentada por la demandante, con estas omisiones generan una gravísima afectación a su derecho al debido proceso.

**CUARTO.-** Que, las denuncias casatorias en los literales **a)** y **b)** devienen en improcedentes, por cuanto este Supremo Tribunal advierte que lo pretendido por la recurrente es un nuevo pronunciamiento en sede casatoria de lo resuelto en sede de instancia; lo que no se condice con los fines del recurso extraordinario de casación, en tanto aquella sede casatoria no es una tercera instancia, sino que más bien se orienta a velar por el interés de la sociedad, de allí que el objeto de la casación no se oriente a enmendar el agravio de la sentencia, sino busca la seguridad jurídica y la igualdad de los ciudadanos ante la ley, por medio de la defensa del derecho objetivo y la unificación de los criterios de la Corte Suprema.

**QUINTO.-** Que, respecto a la denuncia casatoria en el literal **c)**, conforme al numeral **d)** del artículo 56 de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, constituye una causal casatoria la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales previstas en dicha norma, supuestos dentro de los cuales no se encuentra prevista la denuncia que precede, por lo que este extremo resulta improcedente.

**SEXTO.-** Que, respecto a la denuncia casatoria en el literal **d)**, la contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, no se encuentra prevista en el artículo 56 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021; sin embargo, la Corte Suprema de manera excepcional aplica dicha propuesta casatoria, en los casos en que se advierta flagrante afectación

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**

**CAS. LAB. N° 3030 - 2012**

**LIMA**

a tal derecho fundamental; supuestos fácticos que no se advierten de autos; por lo que, este extremo del recurso también deviene en improcedente.

Por tales consideraciones, de conformidad con el artículo 58 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, modificado por la Ley- N° 27021, declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por Tiendas por Departamento RIPLEY Sociedad Anónima, de fecha veintiuno de marzo de dos mil doce, a fojas doscientos sesenta y cuatro, contra la sentencia de vista, de fecha dieciséis de enero de dos mil doce; a fojas doscientos cincuenta y tres, expedida por la Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; en los seguidos por doña Melania Virginia Rivera Cáceres contra Tiendas por Departamento RIPLEY Sociedad Anónima, sobre Nulidad de despido; y **MANDARON** publicar la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a ley, y, los devolvieron.- Vocal Ponente: Vinatea Medina.-

S.S.

**ACEVEDO MENA**

**CHUMPITAZ RIVERA**

**VINATEA MEDINA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**TORRES VEGA**

Aepri/Cge.

**Se Publico Conforme a Ley**

Carmen Rosa Díaz Acevedo  
Secretaria  
Dpto. de Asesoría y Apoyo a la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente

31 ENE 2013

O.K. VER SI APELA LA DEMANDA DADA.



420122660652010198581801134000498

NOTIFICACION N° 266065-2012-JR-LA

130458

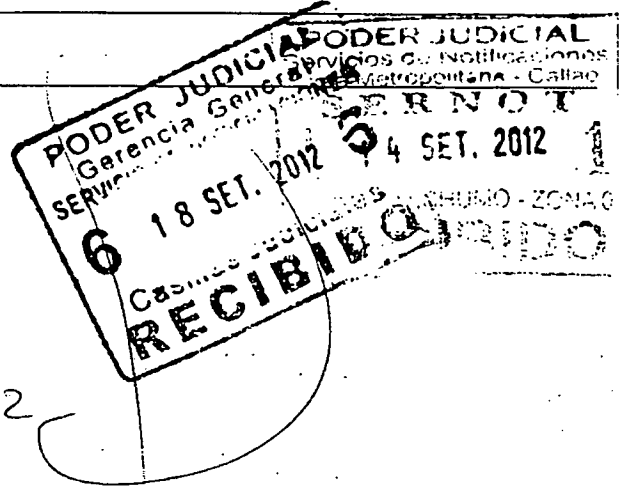
EXPEDIENTE . 00462-2010-0-1801-JR-LA-08      JUZGADO      8vo JUZGADO LABORAL  
JUEZ      YANGUA ROCHA, NURY JESUS      ESPECIALISTA LEGAL      DEUDOR LIBERATO, CHRISTIAN OMAR  
MATERIA      NULIDAD DE DESPIDO

DEMANDANTE : VASQUEZ CORICASA, FAVIANA GILDA  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA.

DESTINATARIO : VASQUEZ CORICASA FAVIANA GILDA

CASILLA : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - N° 14349 - / /

Se adjunta Resolucion NUEVE de fecha 04/09/2012 a Fjs: 0  
ANEXANDO LO SIGUIENTE:  
SE ADJUNTA COPIA DE LA RES N° NUEVE



RECIBIDO  
18 09 2012  
[Handwritten initials]

09 SETIEMBRE DE 2012

ML1-082274-0

00000052

## OCTAVO JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA

EXPEDIENTE : 462-2010  
DEMANDANTE : FAVIANA GILDA VASQUEZ CORICASA  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY  
MATERIA : DESPIDO NULO  
ESP. LEGAL : CHRISTIAN DEUDOR LIBERATO

SENTENCIA N° 0189-2012-8° JLL-NYR

### RESOLUCIÓN NUMERO NUEVE

Lima, cuatro de setiembre  
Del dos mil doce.

**VISTOS:** resulta que por escrito de folios 35 a 42 **FAVIANA GILDA VASQUEZ CORICASA** interpone demanda de **NULIDAD DE DESPIDO** como pretensión principal a fin que se declare nulo su despido del cual ha sido objeto de hecho a partir del 02 de julio del 2007 y se ordene su reposición a sus ocupaciones habituales y como pretensión subordinada indemnización por despido arbitrario contra el **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A**, señalando como sus fundamentos de hecho: respecto de su situación laboral que prestó servicios para la demanda como operaria de empaque de novios, en la Tienda Jockey Plaza de Monterrico, ingresando el 01 de diciembre del 2005 laborando sin solución de continuidad hasta el 02 de julio del 2010 fecha en la que fue despedida, acumulando 04 años 8 meses y 01 día; que demanda la nulidad de despido amparado en lo que se dispone en el inciso a del artículo 29 del D.S. 003-97 TR referida a la causal de nulidad de despido por motivo de afiliación a un sindicato o la intensa actividad sindical desarrollada por el trabajador, puesto que con fecha 30 de junio del 2010 se afilió al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú- SUTRAGRIS, lo cual puso en conocimiento de la demandada y de la Autoridad Administrativa de Trabajo; demanda la nulidad de despido solicitando su reposición en sus ocupaciones habituales como operaria de empaque de novios en el local de Monterrico con el pago de sus remuneraciones devengadas, incluido los incrementos por negociación colectiva e intereses, amparado en el hecho que el despido que fue objeto fue en represalia de haber solicitado la intervención del Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley, en la empresa demandada y haber denunciado la desnaturalización de su contrato de trabajo, dando lugar a que se apertura un procedimiento sancionador que acredita; que no ha incurrido en falta grave alguna y no existe causa alguna que justifique su separación del trabajo, sino solo la represalia ejercida por la demandada contra los trabajadores que han impugnado los contratos de trabajo a plazo fijo por desnaturalización denunciando ante el Ministerio de trabajo; demanda como pretensión subordinada indemnización por despido arbitrario, sólo en el caso que se considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de nulidad de despido puesto no existe ninguna falta grave. **Admitida** a trámite la demanda mediante resolución número uno de folios 43, se corrió traslado a la demandada por el término de ley, la misma que procedió a

00000051

contestar, conforme los términos de su escrito de folios 143 a 174, por resolución tres de folios 181 se avoca la magistrado que sentencia, se tiene por contestada la demanda, por resolución cuatro de folios 184 se cita a las partes a la Audiencia Única, ésta se realizó conforme al acta de folios 186 a 188, diligencia que se llevo a cabo con la concurrencia de ambas partes, y habiéndose verificado la concurrencia de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, consiguientemente se declaró saneado el proceso y la existencia de una relación jurídica procesal válida, no habiendo conciliación entre las partes, fijándose los puntos controvertidos y actuándose los medios probatorios ofrecidos por las partes, por resolución siete de folio s200 se concede el concede plazo de alegatos, cumpliendo solo la actora con presentarlos por escrito de folios 202 a 203, por resolución ocho se ordena pasar los autos a despacho para sentencia y siendo su estado se procede a expedir la que corresponde y **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL.-** Que, el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido como principio y derecho de la función jurisdiccional reconocido en la Constitución Política del Estado de 1993 es un derecho de contenido complejo que persigue garantizar la eficacia de las situaciones jurídicas, posibilitando a las personas el libre e igualitario acceso a la jurisdicción para la tutela de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso, con la finalidad de resolver un conflicto de intereses o incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales, asimismo el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad.

**SEGUNDO: DERECHO AL TRABAJO.-** Que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona el cual le genera ingresos al trabajador para solventar sus necesidades diarias, y como tal es un deber y un derecho, que es objeto de atención prioritaria del Estado en sus diversas modalidades como así lo señala la Constitución Política, concordado con los artículos XIV y XXXVII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el artículo 6 del Protocolo de San Salvador sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales que prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada por el trabajador

**TERCERO: CARGA DE LA PRUEBA.-** Conforme al artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde a las partes probar sus afirmaciones; esencialmente al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; y al empleador probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno, el contrato individual de trabajo; que por otro lado el artículo 196° del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, teniendo los medios probatorios la finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones.

**CUARTO: PUNTOS CONTROVERTIDOS.-** Según el acta de la audiencia única que obra a folios 186 a 188, se fijaron como puntos controvertidos: **3) Determinar si existió entre las partes un contrato de sujeto a modalidad o un contrato de trabajo a duración indeterminada. Pretensión principal: 3.1) Determinar si el despido del cual fue objeto la actora es nulo debido a su afiliación sindical o presentación de queja contra el empleador. 3.1.2) Determinar si corresponde la reposición de la actora a**

00000050

su centro de trabajo, así como el pago de remuneraciones devengadas. **3.2 Pretensión subordinada:** Determinar si el despido del cual fue objeto la actora fue sin causa justificada. **3.2.1** Determinar si la actora debe ser indemnizada de ser el caso por el despido arbitrario del cual fue objeto.

**QUINTO: SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE REALIDAD:** Que, es deber del juzgador establecer cual ha sido el verdadero status jurídico de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que *la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor*, supuestos que tienen su base en el Principio de la **Primacía de la Realidad**, pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una **situación objetiva**, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos.

**SEXTO: RESPECTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**-En merito de lo antes indicado, el **Contrato de Trabajo** se entiende como un negocio jurídico, por el cual un trabajador presta servicios personales, en una relación de subordinación a cambio de una retribución económica, de donde se tiene que a efectos de que se configure un contrato de trabajo y diferenciarlo de uno de naturaleza civil es necesario que en la relación existente entre las partes se presenten estos tres elementos esenciales, como son: la **prestación personal, la remuneración y la subordinación**, (este último elemento hace la diferencia del contrato civil) se encuentran recogidos por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**SETIMO: RESPECTO DE LA RELACIÓN LABORAL.**- No existe controversia entre las partes respecto de la fecha de inicio y culminación de labores de la actora pero si respecto de la modalidad contractual, continuidad, remuneración, para lo cual realizamos al siguiente cuadro en base a los contratos presentados:

MODALIDAD CONTRACTUAL	DEPENDENCIA	VIGENCIA	REM.	FS.
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Chorrillos S.A	01 Dic 05 al - 31-May-06	S/. 475.00 (x mes)	132
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Chorrillos S.A	Jun-agost 06	S/. 500.00	130-131
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Chorrillos S.A	Set-Nov 06	S/. 500.00	128-129
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Chorrillos S.A	Mar-May-2007	S/. 500.00	127
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Monterrico S.A	Set-Nov.2007	S/. 500.00	125-126
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Monterrico S.A	Dic-07 al Feb.2008	S/.500.00	123-124
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Monterrico S.A	Mar-May 2008	S/.550.00	121-122
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Monterrico S.A	Jun-Ag-2008	S/.550.00	120
Contrato sujeto a modalidad	Tienda Departamental Monterrico S.A	St-Nov 2008	S/. 550.00	119
Contrato sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico	Tienda Departamental Monterrico S.A	Dic-08-Feb.09	S/.550.00	118
Contrato sujeto a modalidad para obra	Tienda por Departamento Ripley S.A.	Mar-Jun 09	S/.550.00	117

00000049



determinada o servicio específico				
Contrato sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico	Tienda por Departamento Ripley S. A	Jun-Jul 09	S/.550.00	116
Contrato sujeto a modalidad para obra determinada o servicio específico	Tienda por Departamento Ripley S. A	Jul-Oct 09	S/.550.00	115
Contrato sujeto a modalidad	Tienda por Departamento Ripley S. A	Oct-Ab 2010	S/.550.00	114

**OCTAVO:** En merito de lo detallado en el cuadro se puede apreciar que ha existido continuidad en la realización de las labores, sin embargo también se aprecia que existe variación en la modalidad contractual : contrato de naturaleza temporal: contrato por inicio o incremento de la actividad regulado por el artículo 57 del TUO del D.L 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral , aprobado por el D.S. N° 003-97-TR y Contrato para obra o servicio regulado por el artículo 63 de la norma mencionada, por lo que se procederá a verificar los requisitos de los mismos y si la demandada ha cumplido con ellos

**NOVENO: CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD.-** El artículo 57 del TUO D.L. 728 señala que el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

**DECIMO:** De la lectura de los contratos bajo esta modalidad que las partes procesales firmaron y que obran de folios, 114 , 119 a 132 se advierte que no aparecen consignadas el inicio de actividad empresarial o la apertura de nuevos establecimientos e incremento de las ya existentes que justifiquen la contratación de la actora bajo dicha modalidad, consignándose en su cláusula primera sólo que requiere contratar en forma temporal los servicios de personal independiente de conformidad con el artículo ya mencionado, no pudiéndose advertir que la labor de la actora- operaria de empaque de novios- guarde relación con la temporalidad de este tipo de contrato para considerarlo valido.

**DECIMO PRIMERO: CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.-** El artículo 63 del TUO D.L: 728 establece que los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador , con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

**DECIMO SEGUNDO:** También de la lectura de los contratos celebrados entre las parte procesales por esta modalidad que obran de folios 115 a 118 no se consigna el objeto previamente establecido de los mismos como la norma antes mencionada exige, dado que en su cláusula primera consigna solo el artículo ya mencionando y que se contrata a la actora para que ocupe el puesto de operario

**DECIMO TERCERO: DESNATURALIZACION DEL CONTRATO SUJETO A MODALIDAD** El artículo 77 del TUO D.L. 728 señala las causales de desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, indicando en su inciso d) que los

SECRETARÍA DE ESTADO  
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
 00000048

contratos sujetos a modalidad se consideran como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la simulación o fraude a las normas establecido en la presente ley .

En merito de lo expuesto precedentemente se acredita que la demandada bajo la apariencia de contratos modales permitidos por la legislación laboral encubría una autentica relación laboral indeterminada puesto que la actora realizaba labores de naturaleza permanente, consecuentemente los contratos suscritos se desnaturalizaron por simulación en consecuencia debe establecerse que la relación laboral desde el 01 de diciembre del 2005 esta constituida por un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

**DECIMO CUARTO: CAUSALES DEL DESPIDO NULO.-** El D.S. 003-97-TR en su artículo 29 indica que es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

**DECIMO QUINTO: RESPECTO DEL DESPIDO NULO O TERMINO DE LAS NECESIDADES TEMPORALES .-** La actora alega que ha sido objeto de despido nulo por las causales . a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales y c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, por su parte la demandada señala que su cese fue motivado por el termino de las necesidades temporales para las que fue contratada.

**DECIMO SEXTO: CAUSAL: AFILIACIÓN A UN SINDICATO O LA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SINDICALES** Respecto a la primera causal tenemos que el artículo 1º del Convenio de la OIT N° 98; señala que: 1) los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, 2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

**DECIMO SETIMO :** Según la copia de la carta de folios 28 del Sindicato de Trabajadores del -Grupo Ripley S.A. Perú recepcionado por la demandada con fecha 01 de julio del 2010 puso en conocimiento dos nuevos padrones con cuatro afiliados nuevos entre los que se encontraba la actora como es de verse del padrón de folios 29, ,asimismo en la misma fecha puso en conconmiendo de la Sub Dirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo los mencionados nuevos afiliados como se observa de los documentos de folios 31 a 32, y atendiendo que la actora alega que fue despedida el 02 de julio del 2010 esto es el día siguiente , dichos documentos no causan convicción que hayan sido el motivo de su despido dado el poco tiempo de la comunicación, por lo que este extremo debe ser desestimado.

**DECIMO OCTAVO: CAUSAL: PRESENTAR UNA QUEJA O PARTICIPAR EN UN PROCESO CONTRA EL EMPLEADOR ANTE LAS AUTORIDADES**

CHRISTIAN O. PEZUEBA LOYOLA  
Especialista Legal del 8º Juzgado Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000047

**COMPETENTES** Respecto de esta causal debe indicarse que si bien el artículo 47 del Reglamento del TUO del D.L. 728 esto el D.S. 001-96 TR señala que se configura la nulidad de despido, en el caso previsto en el inciso c) del artículo 62 de la ley, si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencia el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses después de expedida al resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento ; también este artículo no reglamenta debidamente el artículo 29 inciso "c" del TUO D.L. 728 puesto que adiciona requisito que este no contiene, lo cual ha generado pronunciamiento por la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la Casación N° 2408-2005 Callao que señala "el supuesto contenido en el artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96 TR referido a que la queja o reclamo debe necesariamente encontrarse precedida de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores, excede el marco de la Ley reglamentada (Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97 TR) pues no interpreta o reglamenta estrictamente, sino que agrega un supuesto de hecho no contenido en la norma principal. (...) en tal virtud, no corresponde aplicar en el presente proceso el artículo 47 del Decreto Supremo N° 001-96 TR a efectos de interpretar el artículo 29° , inciso c del Decreto Legislativo N° 728, pues dicha norma restringe indebidamente los supuestos legales para declarar nulo el despido, desnaturalizando la norma reglamentada en contravención del citado artículo 138, inciso 8 de la Constitución".

**DECIMO NOVENO:** Se advierte de la solicitud de folios 19 a 20 de fecha 08 de marzo del 2010 que el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú solicito ante la Dirección General de Inspección de Lima y Callao inspección especial a pedido de parte por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales por parte de la demandada respecto de la desnaturalización de los contratos a plazo fijo así como la violación del derecho a la libertad sindical y según la constancia de actuaciones inspectivas de investigación de folios 12 con fecha 30 de marzo el Inspector de Trabajo realizó visita de inspección el local de la demandado sito en Jockey Plaza , expidiendo una relación del personal encontrado entre los que estaba la actora como es de verse del documento de folios 13, asimismo del acta de infracción N° 1210-2010-MTPE/2/12.3 que obra a folios 47 a 95 se detallan las visitas inspectivas efectuadas a los diferentes locales de la demandada, por lo que se realiza el siguiente cuadro:

N° VISITA INSPECTIVA	FECHA	LOCAL
1°	23 de marzo del 2010	Plaza Limar Sur del Distrito de Chorrillos
2°	24 de marzo del 2010	Av. La Marina N° 2040 Centro comercial San Miguel,
3°	25 de marzo del 2010	Av. Aviación s/n cruce con Angamos Centro Comercial Primavera del distrito de San Borja,

CHRISTIAN O. DEUDOR LIBERATO  
Especialista Legal del 1º Juzgado Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000046

4°	30 de marzo del 2010	Av. Javier Prado N° 4200 Jockey Plaza distrito de Santiago de Surco
5°	06 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
6°	13 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
7°	21 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
8°	22 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
9°	26 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
10°	30 de abril del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
11°	03 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
12°	04 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
13°	05 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
14°	07 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
15°	12 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
16°	13 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
17°	14 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
18°	17 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
19	24 de mayo del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro
20	01 de junio del 2010	Av. Las Begonias N° 545 distrito de San Isidro

Debe indicarse que en el cuadro de trabajadores afectados realizado por el Inspector de trabajo y que aparece en el acta de infracción figura la actora (folios 91) local de Monterrico, número de orden 1317 y se consigna su fecha de ingreso 01 de diciembre del 2005.

**VIGESIMO** : Que el acta de de infracción estable como infracción muy grave por parte de la demandada en materia de relaciones laborales el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera sea su denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento y su uso para violar el principio de no discriminación que ha afectado a 1,347 trabajadores; asimismo también califica de muy grave no haber otorgado vacaciones a 38 trabajadores y propone la multa respectiva.

RODRIGO D. DEL ROSARIO LIBERATO  
 Jefe de Oficina de Ejecución del Jefe del Poder Judicial de Lima  
 TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LIMA

00000045

**VIGESIMO PRIMERO:** En merito de lo expuesto se ha llegado a probar que se realizaron muchas las visitas inspectivas cuando el vinculo laboral de la demandante se encontraba vigente y se regia por los contratos que la demandada denominaba de naturaleza temporal que conforme se ha señalado en el considerando décimo tercero se habían desnaturalizado lo cual constituyó unos de los motivos de la solicitud del Sindicato de Trabajadores para la inspección de parte (folios 19 20) lo que acredita que la actora participo en la queja contra su empleadora demandada y que su cese fue motivado por tales visitas inspectivas dado que fue cesada el día 02 de julio del 2010 esto es después de la ultima visita inspectiva y no por el termino de las necesidades temporales como alega la emplazada.

**VIGESIMO SEGUNDO** Que analizados los hechos descritos y las pruebas existentes en los actuados conforme dispone el artículo 30 de la Ley 26636 ha quedado probado que la demandada extinguió unilateralmente el vinculo laboral de la actora, que existe un nexo causal entre los hechos invocados por ella respecto de la causal y el despido del cual fue objeto, el cual se tipifica como nulo puesto que fue como consecuencia del reclamo para que se le reconozca como trabajadora permanente sujeta a contrato de trabajo a plazo indefinido, advirtiéndose que su despido tuvo como objeto reprimir su reclamo de derechos laborales y que las autoridades administrativas de trabajo verificaron la trasgresión de los derechos fundamentales de 1,347 de sus trabajadores entre los que se encontraba ella (folios 47 a 95 ) , limitando el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales debido a su situación de subordinación y que el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado reconoce al señalar que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, consecuentemente el accionar de la demandada se encuentra regulado expresamente en el literal "c" del artículo 29 del TUO del D.L. 728, por lo cual debe ampararse la incoada, tanto más si no ha probado que haya incurrido en causa justa de despido ni que se haya cumplido con el procedimiento de despido.

**VIGESIMO TERCERO: RESPECTO DE LA REPOSICIÓN Y EL PAGO DE DEVENGADOS DESDE LA FECHA DE DESPIDO.-** Al haberse determinado que el despido del fue objeto la actora es nulo, resulta procedente ordenar su reposición con lo previsto en el artículo 34° "En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°", debiendo reponer la demandada al actor sin afectar su categoría anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 53° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 y lo previsto en el artículo 40° del TUO del D.L 728 , le corresponde a la actora el derecho al pago de remuneraciones devengadas desde el momento en que se originó el cese, asimismo se ordena efectuar los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso sus intereses, dicho periodo comprende desde la extinción del vínculo laboral hasta la fecha de la reposición efectiva, con deducción de los periodos de inactividad procesal, las mismas que serán liquidadas en ejecución de sentencia.

**VIGESIMO CUARTO: RESPECTO DE LA PRETENSION SUBORDINADA DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITARIO** – Tenemos que el artículo 87 del Código Procesal Civil establece que la acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada (...) y en caso de autos al ampararse la pretensión principal, resulta improcedente la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario, por lo que en aplicación del artículo 121 del Código Procesal civil de aplicación supletoria y en

CHRISTIAN O. DEUDOR LIBERA  
Especialista Legal del 1º Juzgado Laboral de  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA

00000044

atención de los fines del proceso regulado por el artículo III del Título Preliminar de la norma acotada siguiendo igual suerte el pedido de la demandada en su escrito de contestación respecto a la improcedencia de la demanda por indebida acumulación de pretensiones por que la ley procesal lo permite, pero en el caso autos se desestima la subordinada por ampararse la principal.

**VIGESIMO QUINTO: COSTAS Y COSTOS** del proceso, son de cargo de la parte vencida conforme al artículo 412° del Código Procesal Civil, por lo que corresponde imponerse dicha obligación a la demandada, cuyo cálculo debe efectuarse en ejecución de sentencia

Por los fundamentos expuestos y normas glosadas de conformidad con los artículos 47° y 48° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, la señora Juez del Octavo Juzgado laboral del Lima; **FALLO:**

Declarando **FUNDADA en parte** la demanda de folios 35 a 42 interpuesta por **FAVIANA GILDA VASQUEZ CORICASA** contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A** sobre **NULIDAD DE DESPIDO**; en consecuencia se **ORDENA** que la demandada:

- 1) Reponga a la actora a su centro de labores.
- 2) Abone de las remuneraciones devengadas dejas de percibir desde el momento de extinción del vínculo laboral hasta la fecha de su reposición efectiva.
- 3) Efectúe el deposito correspondiente de su compensación por tiempo de servicios.
- 4) Improcedente respecto de la pretensión subordinada y pedido de indebida acumulación de pretensiones.
- 5) Con costas y costos. **NOTIFÍQUESE**

PODER JUDICIAL  
OCTAVO JUZGADO LABORAL DEL LIMA  
1000000043

*VER SI PRESENTA Casacion*  
*RIpley Hosts of LUNA*



420130134932010295021801134000711

*18 FEBRERO*

NOTIFICACION N° 13493-2013-SP-LA

EXPEDIENTE 29502-2010-0-1801-JR-LA-11 SALA 2° SALA LABORAL PERMANENTE  
RELATOR HERNANDEZ GARCIA, ANGELA DIONISIA SECRETARIO DE SALA LLAJA ESPINOZA, YNA YSABEL  
MATERIA NULIDAD DE DESPIDO

DEMANDANTE : SOBRADO GALVEZ, ERICA MARLENE  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA,

DESTINATARIO SOBRADO GALVEZ ERICA MARLENE

CASILLA : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - N° 14349 - 11

Se adjunta Resolucion RES S/N de fecha 25/01/2013  
ANEXANDO LO SIGUIENTE:  
COPIA DE RES. DE VISTA DE FECHA 25-01-2013

**PODER JUDICIAL**  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CENTRAL DE NOTIFICACIONES  
**11 04 FEB 2013 11**  
*Casillas*  
**RECIBIDO**  
*04 FEB 2013*

**PODER JUDICIAL**  
Servicio de Notificaciones  
Lima Metropolitana - Callao  
**SERNOT**  
**1 31 ENE. 2013 1**  
ANTON ZONA 3  
**RECIBIDO**

31 DE ENERO DE 2013

**PODER JUDICIAL**  
*[Signature]*  
Dra. YNA YSABEL LLAJA ESPINOZA  
Secretaria  
Segunda Sala Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S)

EXPEDIENTE : 29502-2010-0-1801-JR-LA-11  
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO  
RELATOR : HERNÁNDEZ GARCÍA, ÁNGELA DIONISIA  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY SA  
DEMANDANTE : SOBRADO GÁLVEZ ERICA MARLENE

Lima, veinticinco de enero del dos mil trece.-

**VISTOS:** En Audiencia Pública y de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Administrativa N° 182-2010-CE-PJ emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, sin el Informe Oral solicitado e interviniendo como Juez Superior la señora de La Rosa Bedriñana.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Viene en grado de apelación **la Sentencia** de fecha 07 de mayo del 2012 (fojas 164 a 170) que declara infundada la demanda de Nulidad de Despido y fundada en parte la demanda de Indemnización por Despido Arbitrario; la misma que es apelada por **la demandada** mediante recurso de fecha 25 de mayo del 2012 (fojas 179 a 184) y por la demandante mediante recurso de fojas 172 y siguientes.

La emplazada sostiene como agravios los siguientes:

- *La extinción del contrato de trabajo se ha originado por causa prevista normativamente, en este caso por vencimiento del plazo, situación que la dota pleno efectos legales, y se sustenta en el acuerdo de voluntades de las partes que intervienen en la relación laboral no siendo por tal motivo aplicable el procedimiento del despido.*
- *No hubo desnaturalización del contrato, ya que la relación que existía entre las partes respondía a un contrato de naturaleza temporal sujeto a modalidad.*
- *La recurrente cumplió con justificar la causa objetiva de su contratación.*

1  
00000041





CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Segunda Sala Laboral de Lima  
Exp. 29502-2010 ND (S)

La demandante por su parte invoca los siguientes agravios:

- > El Juez no ha tomado en cuenta el Acta de infracción 1891-2010 donde se concluye que la demandada extendía el contrato de trabajo a plazo indeterminado a todos los trabajadores con contrato a plazo fijo.
- > La demandante renueva el contrato a modalidad no obstante que ya tenía un contrato a plazo indeterminado, según lo verificó el Inspector de Trabajo.
- > El despido es nulo porque ha tenido como causa la aplicación al sindicato o participación en actos sindicales, así como también por haber interpuesto un reclamo contra la ahora demandada que si bien lo hizo el sindicato de trabajadores que la representaba.

**Segundo:** En el caso de autos, la demanda sostiene que existe una indebida acumulación objetiva originaria de pretensiones, sin embargo, el pronunciamiento de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en la Casación N° 438-2004 de fecha 20 de julio del 2004, específicamente en el Décimo Segundo Considerando señala: “que en consecuencia, la demanda de nulidad de despido debió declararse infundada y emitirse pronunciamiento sobre la pretensión subordinada de despido arbitrario (...)”, nos lleva a concluir que sí puede ser objeto de pretensión principal la nulidad de despido y como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario.

Precisado lo anterior, a esta Instancia Revisora le corresponderá establecer primigeniamente si ha existido o no desnaturalización en los Contratos de Trabajo A Plazo Fijo suscritos por las partes. Corre a fojas 9 el contrato individual de trabajo sujeto a modalidad donde se menciona que se contrata a la actora como operaria bajo un contrato sujeto a la modalidad prevista en el artículo 63° del Decreto Supremo N° 003-97-TR explicando en la Cláusula primera que la contratación tiene por objeto “satisfacer necesidades operativas”. El artículo 63° citado tiene que ver con el contrato para obra determinada o servicio específico.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Segunda Sala Laboral de Lima  
Exp. 29502-2010 ND (S)

Los contratos que corren de fojas 79 a 85 fueron celebrados esta vez bajo la modalidad prevista en el artículo 57° del Decreto Supremo antes citado explicando que se contrata a la actora *“a fin de satisfacer sus necesidades operativas”* asignándole también el cargo de operario. El artículo 57° citado se refiere esta vez al contrato por inicio o incremento de actividad.

**Tercero:** Que, según indica el segundo párrafo del artículo 4° del Texto Único del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral: el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Siendo que el primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la Ley precisa. (resaltado agregado).

**Cuarto:** El artículo 57° del Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo 728 del Decreto Supremo 003-97-TR señala que: **“El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial (...). Se entiende como nueva actividad, tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.”**

El artículo 63° de la norma citada señala que: *“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”*.



**Quinto:** Ahora bien, el artículo 72° de la norma legal antes citada, establece que en los contratos sujetos a modalidad debe consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación.

En el caso de autos, la Cláusula Primera de los contratos de trabajo que corren de fojas 79 a 85, menciona la causa en forma genérica, toda vez que, solamente dice: *"(...) A fin de satisfacer sus necesidades operativas (...)";* siendo en el recurso impugnatorio que alega como causas de la contratación del demandante: *"(...) cubrir necesidades temporales que las ventas nos obligaban a establecer (...) nuestra empresa estaba ampliando su giro social a un mercado totalmente nuevo (...) es por ello que nuestra empresa decidió contratar a la demandante de conformidad con el artículo 57° de la LPCL (...)"* (ver fojas 181). Lo expuesto no aparece en ninguno de los contratos modales que se celebró con la demandante.

Por otro lado, al contestar la demanda ni a lo largo del proceso la emplazada ha logrado demostrar las razones objetivas de la contratación de la actora bajo la modalidad prevista en la norma legal citada anteladamente, antes bien, en el escrito de contestación ya no se refiere a la causa señalada en el recurso impugnatorio sino que menciona otra causa *"(...) cubrir incrementos en el mercado de actividades"*.

El contrato de Trabajo por Incremento de Actividades- según el artículo 57° de la norma legal ya citada- se celebra cuando se origina *"el incremento de las actividades ya existentes dentro de la misma empresa"*; es decir que, en esta modalidad contractual el incremento en las actividades empresariales no tiene la característica de ser coyuntural por las variaciones sustanciales en el mercado (Exp. 00335-2011PA/TC).

**Sexto:** Como se ha expresado anteladamente la norma exige que la causa objetiva que motiva los contratos a plazo fijo sea consignado en los contratos



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Segunda Sala Laboral de Lima  
Exp. 29502-2010 ND (S)

- Principio de Causalidad - conforme lo señala el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; en ese sentido, la infracción de los principios de legalidad y causalidad determinan la aplicación del inciso d) del artículo 77° de la norma acotada, según el cual los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada: "(...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley (...)".

**Sexto A:** En el caso de autos, la labor desempeñada por la actora era de operaria adscrita a la unidad de negocio "Novios Ripley" que corresponde a una de las actividades permanentes de la emplazada, por estar directamente relacionado al giro de la empresa; siendo estas circunstancias las que evidencian que la labor desempeñada por la actora no era de naturaleza temporal o accidental, lo que conlleva a concluir que esta forma de contratación ha sido utilizada por la accionada para disimular una relación laboral de carácter indeterminado; así, en aplicación del inciso d) del artículo 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haberse probado la simulación existente en la contratación modal de la demandante debe concluirse que entre las partes existió relación laboral de naturaleza indeterminada.

**Séptimo:** El A quo no ha hecho una evaluación sesgada del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se ha limitado a analizar la modalidad que la propia emplazada ha consignado en el contrato; la norma citada recoge claramente en su primer párrafo, una modalidad que es diferente a la señalada en la parte in fine de la norma y que la emplazada estaba obligada a precisar en sus contratos a fin de verificar la legalidad o no de la contratación.

**Octavo:** Abona a favor de los discernido anteladamente el hecho de que se haya invocado la causa mencionada en los contratos de trabajo antes



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S).

citados: "(...) Satisfacer sus necesidades operativas", en el Contrato celebrado con la demandante en agosto de 2010 pero esta vez bajo la modalidad de "Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico" prevista en el artículo 63° del Decreto Supremo ya antes acotado.

Como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional si bien de la simple lectura del artículo 63° de la LPCL, se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico -modalidad última empleada en el caso de autos-, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional.

Así se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción<sup>1</sup>.

Si bien resulta cierto que el legislador ha establecido a través del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinadas modalidades de contratación laboral, no es menos cierto que aquellas han surgido con la finalidad de dar

<sup>1</sup> Exp. N° 03771-2010-PA/TC La Libertad.



cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes (artículo 53° de la LPCL). En consecuencia, dichas contrataciones son viables en la medida en que las circunstancias así lo ameriten y se justifiquen de acuerdo con cánones de razonabilidad y proporcionalidad.

**Noveno:** En el caso de autos la emplazada no ha demostrado el objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra supuestamente objeto de la contratación de la actora por lo tanto resulta también de aplicación el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y con ello concluir que la relación laboral fue uno a plazo indeterminado.

**Décimo:** Establecida la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes corresponde ahora analizar si se ha producido o no una nulidad de despido.

La nulidad de despido deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de despido y su contravención a la Constitución como norma suprema del ordenamiento jurídico, sancionando como absolutamente ineficaz aquel despido que obedezca al propósito de **restringir, impedir o reprimir el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador** y que se encuentre sustentado en cualquiera de los motivos que en números clausus establece el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, "*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*".



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Segunda Sala Laboral de Lima  
Exp. 29502-2010 ND (S)

**Décimo Primero:** Entre los derechos del trabajador que ha merecido reconocimiento constitucional, **es el derecho de sindicación**, cuyo ejercicio democrático es cautelado por el Estado: "*Garantizando la libertad sindical*", tal como lo preceptúa el inciso 1° del artículo 28° de la vigente Constitución Política del Estado, habiendo el Tribunal Constitucional precisado a través de la Sentencia N° 0008-2005-PI/TC los alcances de esta Libertad Sindical.

Así, dicho derecho fundamental, definido como la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, se manifiestan en dos planos: **(i) La Libertad Sindical intuitu personae**, que comprende, en su faceta positiva, el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y al afiliarse a los sindicatos ya constituidos; y **(ii) La Libertad Sindical Plural**, la misma que plantea tres aspectos: **a)** ante el Estado (comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical); **b)** ante los empleadores (comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales); y, **c)** ante las otras organizaciones sindicales (comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc).

**Décimo Segundo:** El Tribunal Constitucional también ha precisado que: "*la libertad sindical posee como contenido esencial un aspecto orgánico así como un aspecto funcional, añadiendo que mientras el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales, el segundo se vincula con la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones e implica, a su vez, la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato*".<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Exp. N° 1124-2001-AA/TC. Caso Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú - Fetratel contra Telefónica del Perú).



**Décimo Tercero:** Que, los citados pronunciamientos han sido emitidos en armonía con los tratados internacionales sobre la materia.

El artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales reconoce el derecho al trabajo; por su parte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y culturales ha calificado el derecho al trabajo como un derecho fundamental que no solo incluía el derecho a no sufrir discriminación en el empleo y la ocupación, sino también a no ser privado injustamente del empleo.<sup>3</sup>

El Derecho Internacional de los derechos humanos en general y las normas de la OIT en particular reconocen la libertad sindical como un derecho fundamental de la persona; la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce en su artículo 23° párrafo 4 el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; y en el marco de instrumentos vinculantes de la Organización de las Naciones Unidas este derecho ha sido reconocido tanto por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22°) como por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8°).

Entre los instrumentos fundamentales de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación están el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949), reconociendo el primer Convenio el derecho de trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como de afiliarse a estas organizaciones (artículo 2°); en tanto el segundo Convenio consagra la protección contra actos de discriminación antisindical, precisando en su artículo 1° que: *“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*; por ello, en

<sup>3</sup> Observación General de documento N° 8 (2005) de las Naciones Unidas A/47/38





CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA.

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S)

salvaguarda del contenido esencial del derecho de libre sindicación amparado por la Constitución, debe entenderse como vulneratorio, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria o injustificada el ejercicio de este derecho, ya sea despidiendo a un trabajador o perjudicándolo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

**Décimo Cuarto:** La demandante sostiene que ha sufrido un Despido Nulo al haber sido despedida del trabajo como represalia por haberse afiliado al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley SA-Perú y por presentar una queja o participar en un reclamo contra el empleador ante las autoridades competentes por desnaturalización de su contrato de trabajo de plazo fijo.

**Décimo Quinto:** En relación a la nulidad de despido invocado por la actora, si bien de acuerdo a la distribución de la carga probatoria contenida en el artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, corresponde al trabajador no solo acreditar su despido, sino además, el motivo del mismo - para lo cual no es suficiente acreditar su condición de afiliado a un sindicato sino que es de su cargo probar la existencia del nexo causal entre el despido y la causa alegada, esto es que el hecho fue producto de una represalia por parte del empleador- también resulta cierto que, esta disposición ha sido interpretada por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de la República, en el sentido de recaer sobre el trabajador la carga de aportar indicios razonables que demuestren que su despido se encuentra afectado por alguna causal de nulidad, ya que por la dificultad de probanza del despido nulo, no es posible aportar una prueba evidente o directa, debido a que la parte patronal generalmente en estos casos, oculta los verdaderos móviles de su decisión resolutoria, los que no se manifiestan al exterior.

**Décimo Sexto:** Conforme esta acreditado en autos, con fecha 2 de agosto de 2010 el Sindicato de Trabajadores del Grupo Ripley SA-Perú comunicó al



Gerente Corporativo de Recursos Humanos de la emplazada de 36 nuevos afiliados al Sindicato (entre los que se encontraba la demandante- ver fojas 12 y 16 parte pertinente).

Ahora bien, en el Acta de Infracción N° 1891-2010-MTPE/20.4 (no tachado ni impugnado por la emplazada) se da cuenta de las visitas realizadas por el Inspector de Trabajo a la empresa demandada los días 24 y 30 de junio del 2010, 03 y 08 de septiembre de 2010. En la Visita Inspectiva del 08 de septiembre de 2010 el funcionario verificó entre otros hechos que la emplazada contaba con 817 trabajadores sujetos a contrato de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad y/o por obra o servicio determinado, encontrándose la demandante registrada en el numero 689 del listado levantado por el Inspector de Trabajo (ver fojas 37); estableciendo este funcionario que los contratos modales no cumplían con todos los requisitos exigidos para su celebración y por lo tanto se encontraban desnaturalizados, proponiendo por ello la imposición de una multa (ver fojas 42 a 43 parte pertinente).

**Décimo Séptimo:** Teniendo en cuenta lo antes referido se advierte que cuando la emplazada decide dar por concluido el vinculo laboral de la demandante *"por término del contrato a plazo fijo"* suscrito por las partes el 2 de agosto de 2010 (fojas 9) ya se había producido con antelación 2 hechos importantes: a) La actora se había afiliado al sindicato (el 2 de agosto de 2010) y b) La empresa había sido objeto de visitas inspectivas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desde el 24 de junio de 2010: con fecha 30 de junio de 2010 exhibió al Inspector de Trabajo los contratos de trabajo sujetos a modalidad y ante la insuficiencia advertida en relación a lo exhibido por la emplazada, el funcionario le requirió que se apersona a la Dirección de Inspección Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo frente a su inasistencia, se realizó una segunda Visita Inspectiva el 20 de julio de 2010 en el local de la empresa demandada, hasta que el día 23



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S)

de julio de 2010 la emplazada cumple con exhibir entre otros muchos documentos los contratos de trabajo solicitados por el Inspector (ver fojas 23 y 24).

En el orden de ideas expuesto, resulta claro que la actora fue despedida por haberse afiliado al sindicato precisamente cuando la demandada estaba siendo objeto de Visitas Inspectivas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, visita que guardaba relación con los contratos de trabajo a plazo fijo e incluso el Sindicato había decidido intervenir (ver comparecencia del 7 de julio de 2010); confirmándose el despido nulo previsto en el artículo 29 inciso a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Octavo:** La emplazada alega que la extinción del vínculo laboral de la actora obedeció a la conclusión del contrato a plazo fijo y no a un despido nulo por afiliación al sindicato, puesto que de ser así no habría decidido renovar el contrato a plazo fijo en agosto del 2010, lo que evidenciaría que no existió acto discriminatorio en contra de la demandante. Este argumento no resiste el mayor análisis, pues es obvio que el empleador que extingue el vínculo laboral en la misma fecha en que toma conocimiento de la afiliación al sindicato de su trabajadora, daría lugar a interpretar inobjetablemente que la causa de la extinción fue la afiliación; empero ocurre que la parte patronal generalmente en casos de discriminación trata de ocultar los verdaderos móviles de su decisión resolutoria, tratando de que no se manifiesten en el exterior, encubriendo su actuación bajo un supuesto manto de legalidad.

**Décimo Noveno:** En el caso de autos, se ha dicho anteladamente que ha existido desnaturalización en los contratos modales que ha suscritó la actora por lo que el vínculo laboral que le unía a la demandada era la de un contrato a plazo indeterminado conforme a lo dispuesto en el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, la alegada



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S)

extinción del vínculo laboral por término de contrato no tiene asidero legal; antes bien ha quedado demostrado que el hecho de haberse afiliado al Sindicato fue la causa concomitante para que haya sido despedida existiendo un nexo entre estos hechos, por lo que debe de declararse la nulidad de despido y la reposición de la actora a su centro de trabajo.

**Vigésimo:** Otro argumento esgrimido por la demandada es que no existe inmediatez ya que había transcurrido mas de 3 meses entre la afiliación de la actora al sindicato y la extinción del vinculo laboral y que por ello no hay conexión lógica entre el cese y su afiliación (fojas 110). Al respecto como se ha explicado anteriormente la afiliación de la actora al sindicato se efectuó el 2 de agosto de 2010, sin embargo precisamente en relación a la naturaleza del contrato de trabajo modal que tenían todos los trabajadores de la emplazada (incluida la demandante) ésta tuvo que enfrentar la Visita Inspectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a partir de junio de 2010 interviniendo en ella representantes sindicales y que luego derivó en una propuesta de multa contenida en el Acta de Infracción de fecha 8 de septiembre de 2010 (ver fojas 23 y siguientes); consecuentemente si hay conexidad entre la afiliación y el despido de la actora.

**Vigésimo Primero:** En cuanto al supuesto de nulidad de despido, previsto en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo ya tantas veces citado, la demandante no ha aportado pruebas o indicios de que hubiera planteado una queja o reclamo contra su empleadora, por lo tanto no se ha acreditado el despido por esta causa.

**Vigésimo Segundo:** Por estas consideraciones merece revocarse la recurrida declarándose fundada la demanda en el extremo de nulidad de despido, en consecuencia, debe ordenarse la reposición de la trabajadora en su puesto habitual de trabajo, reconociéndose las remuneraciones devengadas y sus intereses, compensación por tiempo de servicios de conformidad con el



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Segunda Sala Laboral de Lima

Exp. 29502-2010 ND (S)

artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que: "Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses"; con costas y costos.

**REVOCAR** la Sentencia de fecha 07 de mayo del 2012 (fojas 164 a 170) que declara infundada la demanda de Nulidad de Despido y fundada en parte la demanda de Indemnización por Despido Arbitrario; la que **REFORMÁNDOLAS** se declaran la primera fundada y la segunda **CARENTE DE OBJETO** emitir pronunciamiento; y **ORDENARON** a la demandada **TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A.** cumpla con reponer a la actora **ERICA MARLENE SOBRADO GALVEZ** a su centro habitual de trabajo. Asimismo, **DISPUSIERON** el pago de remuneraciones devengadas dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido nulo con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes; que la demandada cumpla con los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses legales, conceptos que se liquidaran en ejecución de sentencia; con costas y costos; y lo devolvieron al Décimo Primer Juzgado Laboral de Lima.-

PODER JUDICIAL

Dña. YNA YSABEL LLAJA ESPINOZA

Secretaria

Segunda Sala Laboral

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000028

Roj: **STSJ MU 1296/2012 - ECLI: ES:TSJMU:2012:1296**

Id Cendoj: **30030340012012100428**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Murcia**

Sección: **1**

Fecha: **14/05/2012**

Nº de Recurso: **99/2012**

Nº de Resolución: **356/2012**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JOSE LUIS ALONSO SAURA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL**

**MURCIA**

**SENTENCIA: 00356/2012**

**UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO**

**PASEO GARAY, 7. PLANTA 2**

**Tfno: 968229215-18**

**Fax:968229213**

**NIG: 30030 44 4 2011 0000759**

**402250**

**TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACIÓN 0000099 /2012**

**JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000072 /2011 JDO. DE LO SOCIAL nº 006 de MURCIA**

**Recurrente/s: UNIPOST S.A.**

**Abogado/a: ALBERT. RODRÍGUEZ ARNAIZ**

**Procurador/a:**

**Graduado/a Social:**

**Recurrido/s: Bernarda, MINISTERIO FISCAL**

**Abogado/a: JUAN ANTONIO BUENDIA SANCHEZ**

**Procurador/a:**

**Graduado/a Social:**

**En MURCIA, a catorce de Mayo de 2012**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos Sres D. RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española , en nombre S.M. el Rey, ha dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el recurso de suplicación interpuesto por UNIPOST S.A., contra la sentencia número 0238/2011 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de fecha 8 de Junio , dictada en proceso número 0072/2011, sobre DESPIDO, y entablado por Bernarda frente a UNIPOST S.A.; MINISTERIO FISCAL.



Actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, quien expresa el criterio de la Sala.

## ANTECEDENTES DE HECHO

*PRIMERO* .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y en el que consta sentencia, en la que figuran declarados los siguientes hechos probados: "PRIMERO: La actora afiliada al sindicato CGT ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada con antigüedad 11/02/2008, categoría del Grupo Repartidor-Clasificador, desarrollando las tareas propias de conductor, con un salario diario de 20,82 . SEGUNDO: La empresa demandada cuya actividad en la prestación de servicios postales a nivel nacional estando sujeta al II Convenio Colectivo de UNIPOST S.A. publicado en el BOE de fecha 16/09/2008. TERCERO: El pasado día 10 de diciembre de 2010, la empresa le comunicó a la actora carta de despido con efectos de esa fecha reconociendo la improcedencia del mismo adjuntándole la indemnización en la cantidad de 2.735,75 con el siguiente contenido:

Doña. Bernarda

10-12-2010

El pasado 23 de noviembre de 2011 a las 19:54 horas Ud. realizó la Siguiete intervención escrita en <http://www.facebook.com/photo.php?fbid=1402509394513&set=->

"Vale, ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de Unipost... me vacunare...

Respecto a lo de la estrella es una plataforma (<http://mi.unipost.es>) nos darán a todos las cartitas con nuestro nombre de usuario y nuestra contraseña para que la nobleza sepa lo que se cuece en los mentideros. en beneficio para ellos camuflándolo como beneficiosos para nosotros... SEREMOS OBREROS, PERO NO GILIPOLLAS CONO!!! Y otra cosita, Leandro, en Murcia somos cuatro (literalmente) afiliados a CGT, y el año pasado dos compañeros (no liberados, por supuesto) nos visitaron (de sus días de vacaciones), nos guiaron en como y cuando abrir fuego y además mantienen el contacto telefónico con nosotros preocupados de los temas que nos afectan a todos los compañeros y los que solo afectan a la delegación de Murcia... así que... para mi tiene bastante valor lo que hacen. Ahora cada uno sabrá a que le huele la boca, yo le que se es que a mi jamás me olerá a culo. Salud compañeros. "

En las dos primeras líneas de su intervención escrita (destacadas en negrita en esta carta) realiza una descalificación colectiva de pésimo gusto en la cual ofende a los trabajadores de la Compañía lo cual supone una falta de respeto grave a todos ellos. Así mismo realiza una alusión directa, innecesaria y con igual intención ofensiva (destacada en negrita en esta carta) a un compañero concreto que supone una falta de respeto grave al mismo.

Este lenguaje insultante y barriobajero no puede ser ignorado por la empresa ya que de facto perturba su normal funcionamiento atentando contra los principios de cortesía mas elementales. El comportamiento descrito está contemplado en el art.23 faltas muy graves aa) de Convenio Colectivo de Empresa en relación al art.54 2 c) del E.T . "Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa...".

Por lo expuesto anteriormente procedemos a su despido con fecha de efectos de la presente reconociendo la improcedencia del mismo. Tiene a su disposición la liquidación en documento adjunto y una indemnización equivalente a 45 días por año de servicio por importe de 2735.75 euros que caso de no aceptar se ingresará en el juzgado.

CUARTO- Con fecha de salida 20/04/2010 se le notificó e la empresa, por la Dirección General de Trabajo, Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia que de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto, titulo IV, se le participaba que el sindicato COFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO había presentado y depositado en esa Oficina Publica acta de constitución de la Sección Sindical en esa empresa, habiendo sido designada representante la actora QUINTO: Se promovió acto de conciliación, que terminó intentado sin efecto"; y el fallo fue del tenor siguiente: "Que estimando la demanda formulada Bernarda frente a la empresa UNIPOST S.A. debo declarar y declaro NULO el despido por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical producido con fecha de efectos de 12/12/2010, condenando a la demandada a pasar por ello, debiendo readmitir de forma inmediata a la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión, a razón de 20,82 /día".

*SEGUNDO* .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado don Albert Rodríguez Arnaiz, en representación de la parte demandada, con impugnación del Letrado don Juan Antonio Buendía Sánchez, en representación de la parte demandante.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

*FUNDAMENTO PRIMERO* .- La actora, doña Bernarda , presentó demanda, solicitando: "Tenga por presentado este escrito junto con sus copias y documentos acompañados, se sirva admitirlos y por interpuesta en tiempo y forma DEMANDA por parte de Da. Bernarda en reclamación de la declaración del despido por él sufrido, como DESPIDO NULO POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, conforme a lo expuesto en la presente demanda, contra la mercantil UNIPOST, S.A., y, previos los trámites procesales legalmente establecidos, se sirva convocar a las partes en la fecha que se señale a los actos de conciliación y juicio para, seguido que lo sea en todos sus trámites caso de no avenencia previa en conciliación judicial, dictar, en fin, sentencia por la que estimando la presente demanda declare la nulidad del despido contra el que se reclama y consecuentemente se condene a la demandada a la inmediata readmisión del actor en su puesto de trabajo en las condiciones anteriores al despido, con la obligación por parte de la demandada de abonar los salarios que dicho trabajador dejó de percibir desde el día en que se produjo el despido hasta la fecha en que se produzca su readmisión; todo ello de conformidad a la legislación vigente y con nuestra solicitud".

La sentencia recurrida estimó la demanda.

Unipost S.A., instrumentó recurso de suplicación, en el que acaba solicitando: "Que, teniendo por presentado este escrito con sus preceptivas copias, se sirva admitirlo y tener por interpuesto en tiempo y legal forma, RECURSO DE SUPPLICACIÓN contra la mencionada Resolución 238/2011, de 8 de junio de 2011 dictada en el procedimiento referenciado, remitiendo las actuaciones a la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA a la que SUPLICO: Que, previos los trámites legales de rigor, dicte en su día sentencia por la que estimando el presente recurso revoque la Sentencia de instancia y desestime íntegramente la demanda".

La actora impugna el recurso, oponiéndose.

*FUNDAMENTO SEGUNDO* .- Se articula este motivo al amparo del artículo 191, apartado b) de la LPL , por cuanto interesa la supresión de los hechos declarados probados en el Fundamento Jurídico 3º, a la vista de las pruebas documentales practicadas.

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, la Sala entiende que el contenido fáctico recogido en el fundamento de derecho, en cuanto responde a hechos constatados, no puede ser suprimidos, sin perjuicio de la valoración jurídica derivada de las afirmaciones colgadas en **Facebook**, que dicen: "Vale, ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de Unipost... me vacunaré" (....) "Ahora cada uno sabrá a que le huele la boca, yo lo que sé es que a mí jamás me olerá a culo".

*FUNDAMENTO TERCERO* .- Se articula este motivo al amparo del artículo 191, apartado c) de la LPL para examinar la infracción del artículo 179.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores y de la Jurisprudencia de aplicación representada por todas en la sentencias del Tribunal Constitucional 55/83, de 22 de junio , 94/84, de 16 de octubre y 112/84, de 28 de noviembre .

Entrando ya en la parte dedicada a la censura jurídica, en el primer - y único-motivo dedicado a tal menester, debemos denunciar la infracción del artículo 179.2 del Estatuto de los Trabajadores y la Jurisprudencia relativa a la obligación de acreditar la concurrencia de indicios que atestigüen la violación de la libertad sindical.

La parte recurrida se opone.

Vistas las alegaciones formuladas, si bien es cierto que la actora acredita los datos fácticos del fundamento de derecho tercero, es también verdad que colgó en **Facebook** las fraseas antes transcritas, que es por lo que la empresa procedió a su despido, reconociéndolo improcedente y, en tales condiciones, hay que reseñar que el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores previene como causa de despido, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

Ello, no obstante, la propia empresa, al reconocer que el despido era improcedente, viene a admitir que no mediaba causa de despido y, por tanto, no se ofrece una justificación objetiva y razonable de su proceder y no se desvirtúa lo que se refiere en el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida.

Si la propia empresa reconoció la improcedencia del despido, el discurso y conclusión de la sentencia recurrida no es objetable y, por tanto, el recurso debe ser rechazado.

En efecto, no se puede analizar algo que la empresa descartó, esto es, si el despido sería procedente, pero es que, además, con independencia del lenguaje utilizado, que es ocioso analizar o calificar respecto de su corrección o incorrección formal, en el fondo, lo que se quiere decir es que se echaba de menos capacidad crítica, lo que estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante.



Es por ello que, existiendo suficientes indicios de que la reacción de la empresa fue como consecuencia de que conocía que la trabajadora estaba afiliada al sindicato de CGT y que había sido elegida y designada representante de la Sección Sindical. También de la prueba practicada resulta probado que la actora fue la promotora de las peticiones relativas al plus de moto en el año 2009 así como de la preferencia a la contratación a jornada completa conforme al Convenio aplicable firmando el anexo del contrato en fecha 1/12/2010, pues ya en fecha 19 de octubre de 2010 la actora dirigió escrito a la empresa solicitándolo (documento 13 aportado junto con la demanda), en el que además hace constar su deseo de ser representante legal de la Sección Sindical del sindicato CGT en la delegación de Murcia de la empresa demandada y que al no encontrar respuestas por parte de su jefe en Murcia Casimiro se lo comunicó al Secretario General de CGT en Murcia Indalecio quien en nombre de todos los afiliados de CGT..."

En tales condiciones, el recurso fracasa.

Procede la condena en costas a la parte recurrente ( artículo 233 LPL ).

## FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por UNIPOST S.A., contra la sentencia número 0238/2011 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de fecha 8 de Junio , dictada en proceso número 0072/2011, sobre DESPIDO, y entablado por Bernarda frente a UNIPOST S.A.; MINISTERIO FISCAL; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia.

Se condena en costas a la parte recurrente, que deberá abonar, al Letrado impugnante de su recurso, la cantidad de 250 euros, en concepto de honorarios.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

## ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el B anesto, cuenta número: 3104000066009912, a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

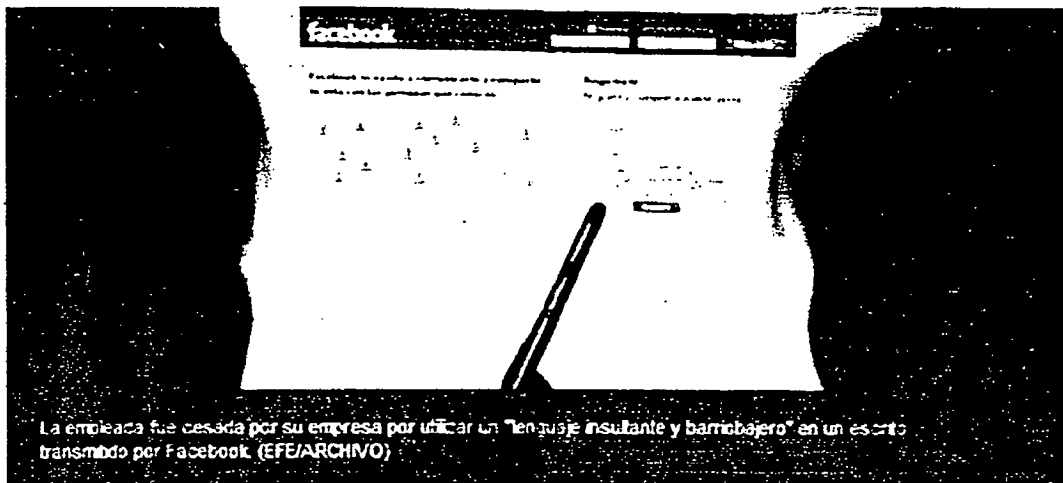
El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de trescientos euros (300 euros), en la entidad de crédito B anesto, cuenta corriente número 3104000066009912, Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, haciendo constar como concepto el de Recursos y como dígito el 35.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

# El juez anula el despido de una trabajadora destituida por un comentario en Facebook



- "El comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa", publicó la empleada en la red social.
- La compañía acordó su despido por considerarlo "lenguaje barriobajero".
- La justicia entiende que el comentario "estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante".

ECO



Actividad social  
¿Qué es esto?

76%

27



+1



Seguir a @29m

Twitter

+1

193

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (TSJ) ha confirmado la nulidad del despido de una trabajadora que fue destituida por su empresa por utilizar un "lenguaje insultante y barriobajero" en un escrito transmitido por Facebook.



Si quieres twittear esta noticia  
#trabajadora #facebook  
#despidoimprocedente  
#empleo



la kathy lopez

RT @piolinfw: SER FANOSO  
EN #FACEBOOK ES LO MISMO  
KE SER RICO EN  
#MONOPOLIO  
AJAJAJAJAJA :D



emple011.com

<http://t.co/mMQw00Ptw>  
#barcelona #trabajo  
#empleo

La sentencia señala que esta empleada de Unipost, S.A. utilizó expresiones como "ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa".

**El mensaje contenía también textos como "seremos obreros, pero no gilipollas"**

El texto añade que, "con independencia del lenguaje utilizado, que es ocioso analizar o calificar respecto de corrección o incorrección formal, en el fondo lo que se quiere decir es que se echaba de menos capacidad crítica".

Para la sala, de la que ha sido ponente el magistrado José Luis Alonso, ese comentario "estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante".

La sentencia señala también que el mensaje contenía también textos como "seremos obreros, pero no gilipollas" y "ahora, cada uno sabrá a qué le huele la boca, yo lo que sé es que a mí jamás me olerá a culo, salud, compañeros".

### Sindicalista

Ver todos los tweets

Para la empresa, "este lenguaje insultante y barriobajero no puede ser ignorado, ya que, de hecho, perturba su normal funcionamiento, atentando contra los principios de cortesía más elementales", por lo que acordó su despido aunque, al reconocer su improcedencia ponía a disposición de su trabajadora 2.735 euros.

**La empresa sabía que la despedida había sido designada representante de la CGT dentro de la sección sindical**

El Juzgado de lo Social número Seis de Murcia declaró nulo el despido por vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, ya que la empresa conocía que la despedida había sido designada representante de la Confederación General de Trabajo en la sección sindical.

Ahora, el TSJ, al desestimar el recurso presentado por Unipost, S.A., confirma la declaración de nulidad del despido y la condena al pago de 250 euros al abogado de la trabajadora en concepto de honorarios.

EXP. N.º 1058-2004-AA/TC  
LIMA  
RAFAEL FRANCISCO  
GARCÍA MENDOZA

1.H.

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a 18 de agosto de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Presidente; Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Rafael Francisco García Mendoza contra la sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 273, su fecha 02 de octubre de 2003, que declara improcedente la acción de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 24 de julio de 2002, el recurrente interpone acción de amparo contra la empresa de Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST S.A.), solicitando que se deje sin efecto la Carta N.º 505-G/02 (21.06.02), en virtud de la cual se resuelve su vínculo laboral, y que, en consecuencia, se le reponga en el cargo de Jefe de la Oficina de Auditoría Interna de la empresa demandada, reconociéndosele las remuneraciones dejadas de percibir. Afirma que la demandada le ha atribuido arbitrariamente la comisión de una supuesta falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por D.S. N.º 003-97-TR, argumentando “[...] haber utilizado indebidamente los recursos públicos dentro del horario de trabajo para realizar actividades de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónico, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”; agrega que no se le ha permitido ejercer adecuadamente su derecho de defensa al impedirle el ingreso a su centro de labores, vulnerándose, adicionalmente, sus derechos a la libertad de trabajo, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y al debido proceso.

SERPOST S.A. contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente o infundada, alegando que no se ha afectado el debido proceso; que el despido del recurrente no viola su derecho al trabajo, ni tampoco el principio de legalidad; añadiendo que el despido fue justificado, sustentado en una decisión regular de la empresa, y que se le aplicó una sanción prevista en el Decreto Legislativo N.º 728 y el Reglamento Interno de Trabajo.

00000021

El Vigésimo Primer Juzgado Especializado Civil de Lima, con fecha 11 de octubre de 2002, declara fundada la demanda ordenando la reposición del demandante, estimando que se vulneraron los derechos constitucionales de tipicidad, de inmediatez y de defensa, al no haberse precisado en la carta de aviso la falta grave imputada ni los detalles de los hechos atribuidos, más aún cuando existía una constatación notarial en la que constaba que los envíos pornográficos no habían sido ubicados en la computadora del demandante.

La recurrida, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que la carta de aviso de falta grave sí describía adecuadamente la falta imputada al demandante, no apreciándose vulneración del derecho de defensa, puesto que se lo notificó para que presentara sus descargos, concediéndosele el plazo de ley; agregando que el amparo no es la vía adecuada para verificar o desvirtuar los hechos imputados al actor.

## FUNDAMENTOS

- 1) El objeto de la demanda es que se deje sin efecto la Carta N.º 505-G/02, del 21 de junio de 2002, mediante la cual se resuelve el vínculo laboral del recurrente, y que, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando, más el reconocimiento de las remuneraciones dejadas de percibir.
- 2) El Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, en su artículo 16º, cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, y que, para el despido, debe existir una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, conforme se prevé en los artículos 22º, 23º y 24º; asimismo, queda normado el procedimiento de despido de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 31º al 33º del mismo cuerpo legal.
- 3) Por otra parte y conforme lo ha señalado este Colegiado en la sentencia 976-2001-AA/TC, la protección adecuada contra el despido arbitrario, prevista en el artículo 27º de la Constitución, ofrece dos opciones: a) la primera, general y de carácter indemnizatorio (resarcimiento por el daño causado), en la que el juez laboral, respecto de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, ordena el pago de la indemnización correspondiente, y b) la segunda, especial y de carácter reparador (readmisión en el empleo), en la que el juez constitucional, en el ámbito del amparo, debe “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”, como expresamente lo indica el artículo 1º de la Ley N.º 23506, lo que supone restituir al trabajador en su centro de trabajo, siempre que quede acreditada la existencia de un despido nulo, incausado o fraudulento.

- 4) Según aparece de autos, la demandada comunicó al recurrente, conforme al procedimiento legal previsto, la imputación de una falta grave mediante la Carta Notarial N.º 489-G/02, entregada el 13 de junio de 2002, atribuyéndole una conducta tipificada en el inciso a) del artículo 25º del citado Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y otorgándole un plazo de seis días naturales para que ejercitara su derecho al descargo. Este Colegiado observa, sin embargo, que después de iniciado dicho procedimiento e incluso, desde fecha anterior al mismo, se ha venido incurriendo, por parte de la demandada, en una serie de infracciones que en buena cuenta han terminado por desnaturalizarlo, no solo en términos formales sino, incluso, sustantivos. Es necesario, por consiguiente, analizar por separado cada una de estas infracciones a efectos de delimitar los alcances de la presente sentencia y los criterios en los que la misma se fundamenta.
- 5) En primer lugar y si la supuesta falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de *“haber utilizado indebidamente recursos públicos dentro del horario [d]e trabajo, para realizar labores de índole particular, totalmente ajenas al servicio, constatándose el envío de material pornográfico a través del sistema de comunicación electrónica, denotando falta de capacidad e idoneidad para el desempeño del cargo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”*, es imprescindible precisar si dicha conducta se encuadra en el citado inciso a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, cuyo texto prevé que *“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación”*; agregando que dentro de las diversas variantes que la configuran se encuentra *“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene, aprobados o expedidos, según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad”*.
- 6) De una simple constatación entre lo que establece el citado dispositivo legal y la conducta atribuida al recurrente, no se observa, *prima facie*, coherencia o relación alguna, salvo que se entienda que la misma supone, exclusivamente, una infracción al Reglamento Interno de Trabajo, que, según aparece del texto reseñado, podría permitir una interpretación mucho más extensiva de los tipos de conducta grave. Sin embargo, revisado el texto de dicho reglamento, obrante de fojas 119 a 152 de autos, se aprecia que, por el contrario, los hechos imputados no son calificados como faltas graves que generan despido, conforme lo establece el artículo 113º de dicha norma, sino, y en el más perjudicial de los casos, como simples

infracciones que solo generan sanción disciplinaria, según lo señalado en su respectivo artículo 110°.

- 7) En efecto, aun asumiendo que los hechos atribuidos fuesen ciertos, los mismos podrían verse identificados en los incisos e) [*“Cometer dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas actos contrarios a la disciplina, higiene o reñidos con la moral”*], j) [*“Distraer a sus compañeros en horas de trabajo, así como leer periódicos, revistas, libros, etc. sin ser parte de sus funciones”*], s) [*“Usar temerariamente los bienes o instalaciones de la empresa”*] e y) [*“Utilizar o usufructuar para actividades ajenas a SERPOST S.A. los teléfonos, télex, máquinas, equipos u otros bienes, o permitir su uso a terceras personas”*] del referido artículo 110°, mas, de ningún modo, como las consabidas faltas graves generadoras de despido. Este solo hecho, independientemente del tipo de sanción adoptada, implica, pues, una transgresión del principio de tipicidad sancionatoria que, como este Colegiado ya lo ha señalado en anteriores oportunidades, rige en el ámbito de los procedimientos disciplinarios de toda índole.
- 8) Un segundo aspecto que en cierta forma es consecuencia del anterior (solo en tanto se asuma la veracidad de los cargos imputados) tiene que ver con la intensidad de la sanción que, a estos efectos, tampoco resulta la adecuada. Si, conforme lo establece el artículo 108° del Reglamento Interno de Trabajo, son cuatro los tipos de medidas disciplinarias: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y despido, y las mismas deben ser aplicadas tomando en cuenta los hechos, la gravedad de las faltas y los antecedentes del trabajador, resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales, sino fundamentalmente sustantivos.
- 9) Un tercer aspecto, cuestionable desde todo punto de vista, se relaciona con el modo de proceder de la emplazada al momento de efectuar el acopio de las supuestas pruebas a utilizarse contra el recurrente, y con el modo como le fue permitido ejercer su derecho de defensa. Sobre el particular, este Colegiado enfatiza que aunque la empresa demandada alega la comisión de falta grave en los términos anteriormente descritos, ni la carta de imputación de cargos ni la de despido precisan como es que se arribó a una conclusión incriminatoria de tal naturaleza, ni los hechos objetivos (pruebas concretas) en que ella se respalda. Tal hecho, ya de por sí cuestionable, evidentemente ha impedido que el recurrente pueda acceder en condiciones razonables a elementos de juicio que le permitan un adecuado ejercicio de su derecho a la defensa.

10) Especialmente grave ha sido, por el contrario, que los consabidos elementos supuestamente probatorios hayan sido recién puestos en conocimiento del demandante con la contestación de la presente demanda, en la que, por otra parte, también se da cuenta, por vez primera, del procedimiento seguido para su obtención. Sobre tal extremo, es evidente que si la supuesta prueba objetiva en que se basó SERPOST, residía en la constatación notarial (Acta Extraprotocolar), de fecha 10 de junio de 2002, obrante de fojas 88 a 89 de autos, y en las copias de los correos, acompañadas de fojas 90 a 101, lo mínimo que debió hacerse fue ponerlas en conocimiento oportuno del demandante a efectos de acreditar la veracidad de las imputaciones realizadas y, como ya se adelantó, de otorgar la posibilidad de que el mismo pudiera contraponer los argumentos que a su derecho de defensa correspondían. La demandada, lejos de proceder del modo descrito, le ocultó al demandante tales elementos, pese a que los mismos fueron obtenidos tres días antes de procederse a remitir la carta de imputación de cargos.

11) Resulta igualmente contradictorio que si la constatación notarial simplemente se limitó a dar cuenta de la existencia de correos pornográficos supuestamente remitidos desde la computadora del recurrente, don Rafael Francisco García Mendoza, a la computadora del trabajador Javier Arévalo Sattler, (posteriormente asignada a don Roger Armando Zagaceta Jarrín), se haya procedido a formular cargos inculpativos sin verificar, en su momento y en la forma debida, si la remisión de tales correos provenían, o no, de la citada maquina asignada al recurrente. En lugar de ello, la demandada no solo le otorgó certeza total a la citada verificación preliminar, sino que el mismo día en que le cursó la carta de imputación de cargos (13 de junio de 2002), dispuso prohibir el ingreso al recurrente a su centro de trabajo, conforme se acredita con las constataciones policiales de fojas 23 y 24 de autos.

12) Queda claro que con este proceder la demandada no solo no acreditó, en ningún momento, que de la computadora del recurrente hubiesen provenido los correos calificados de pornográficos, sino que impidió que el demandante pudiese hacer acopio de los datos e informaciones necesarios para hacer sus descargos. Debe igualmente puntualizarse que aunque el artículo 31° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR permite que el empleador exonere al trabajador de asistir a su centro de labores a efectos de realizar sus descargos de ley frente a una imputación, ello opera solo en los supuestos en que tal exoneración no perjudique el derecho de defensa. En el caso de autos, resultaba evidente que por las características de la imputación realizada, no solo era conveniente, sino necesario, para la defensa del trabajador, poder acceder a los elementos informáticos que permitieran la sustentación de sus descargos. La demandada no solo



exoneró de sus labores al recurrente sin que en su caso resultara pertinente dicha medida, sino que, abusando de sus prerrogativas o distorsionando los alcances del dispositivo antes referido, le impidió al trabajador, aun antes de ser despedido, ingresar a su centro de labores.

- 13) Un cuarto aspecto que, a pesar de sus alcances colaterales, se encuentra directamente relacionado con lo que aquí se ha venido analizando, tiene que ver con la implicancia que el procedimiento seguido contra el recurrente pudo haber tenido con relación a sus derechos constitucionales a la privacidad y a la reserva de sus comunicaciones. En efecto, de la constatación notarial se aprecia que fue el subgerente de Recursos Humanos de SERPOST, don Roger Armando Zagaceta Jarrín, quien solicitó la intervención de Notario Público a fin de constatar la existencia de correos pornográficos almacenados en la computadora que a dicho funcionario se le dio para trabajar. El citado instrumento consigna expresamente que “ [...]el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín [...] manifestó que era de la Subgerencia de Recursos Humanos y me señaló el escritorio principal donde había una computadora [...] la cual se encontraba encendida y funcionando. Activando el sistema de correo electrónico que tiene el encabezado Javier Arévalo Inbox Lotus Notes aparecen en la pantalla los correos electrónicos que han sido recibidos en dicha computadora, momento en el que el señor Roger Armando Zagaceta Jarrín me manifiesta que ese mismo día, en las primeras horas de la mañana, al revisar los archivos de dicha computadora, que anteriormente estuvo reservada al señor Javier Arévalo encontró cuatro correos electrónicos de contenido pornográfico que habían sido remitidos desde otra computadora de SERPOST, asignada al señor Rafael García, los cuales deseaba que constatará en su existencia y contenido”.
- 14) De los párrafos precedentes pueden desprenderse, por de pronto, las siguientes conclusiones: a) que no fue en la computadora del recurrente donde se hizo la constatación notarial de los correos cuestionados, sino en la de un tercero, quien incluso no resulta ser el destinatario de los mismos, sino un nuevo usuario del equipo de cómputo que antes perteneció al verdadero receptor de tales mensajes; b) que pese a que los correos enviados pertenecieron a otra persona, en este caso, al señor Javier Arévalo, el señor Roger Zagaceta procedió *motu proprio* a abrirlas y revisarlas sin encontrarse autorizado por quien, en todo caso, era el único y excluyente destinatario de los mismos; c) no se conoce denuncia alguna sobre el envío de los correos por parte de su verdadero destinatario, quien, en todo caso, tendría que considerarse el supuesto agraviado, y no la persona que ha promovido la denuncia.
- 15) Paralelamente a la instrumental antes referida y a las consideraciones efectuadas en torno de la misma, cabe agregar que en el momento en que

la demandada procedió a revisar el equipo de cómputo del recurrente, hecho que se produce el mismo día en que se le cursa la carta de imputación de cargos y se le impide el ingreso a su centro de trabajo, no se llegó a verificar técnicamente la existencia de correos originalmente remitidos desde la unidad de cómputo que le fue asignada, lo que, en todo caso, pudo haber abierto paso a una nueva discusión omitida por la emplazada: la de saber si de alguna forma pudieron haberse manipulado las vías informáticas, con el objeto de hacer aparecer al recurrente como el remitente de los mensajes cuestionados. Por otra parte, es un hecho inobjetable que si no existía certeza plena respecto del supuesto remitente, debió procederse a una investigación mucho más profunda y detallada, y no a una decisión inmediata como la cuestionada en el presente proceso.

- 16) Aunque, en el presente caso, podría pensarse que la infracción de procedimiento reside principalmente en el hecho de haberse efectuado acopio de supuestos elementos probatorios y haber colocado al recurrente en una condición desventajosa para defenderse, queda claro que la controversia planteada permite considerar un hecho de suma trascendencia: el de saber si los medios informáticos de los que se vale un trabajador para realizar sus labores, pueden considerarse de dominio absoluto de la entidad o empresa para la que labora, o si, por el contrario, existe un campo de protección respecto de determinados aspectos en torno de los cuales no le está permitido al empleador incidir de manera irrazonable.
- 17) Sobre este particular, queda claro que aunque una empresa o entidad puede otorgar a sus trabajadores facilidades técnicas o informáticas a efectos de desempeñar sus funciones en forma idónea y acorde con los objetivos laborales que se persigue, no es menos cierto que cuando tales facilidades suponen instrumentos de comunicación y reserva documental no puede asumirse que las mismas carezcan de determinados elementos de autodeterminación personal, pues sabido es que en tales supuestos se trata del reconocimiento de condiciones laborales referidas a derechos fundamentales que, como tales, deben respetar las limitaciones y garantías previstas por la Constitución Política del Estado.
- 18) En efecto, conforme lo establece el artículo 2º, inciso 10), de nuestra norma fundamental, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos, así como a que las mismas y los instrumentos que las contienen, no puedan ser abiertas, incautadas, interceptadas o intervenidas sino mediante mandamiento motivado del juez y con las garantías previstas en la ley. Aunque, ciertamente, puede alegarse que la fuente o el soporte de determinadas comunicaciones y documentos le pertenecen a la empresa o entidad en la que un trabajador labora, ello no significa que la misma pueda arrogarse en forma exclusiva y excluyente la titularidad de tales comunicaciones y

documentos, pues con ello evidentemente se estaría distorsionando el esquema de los atributos de la persona, como si estos pudiesen de alguna forma verse enervados por mantenerse una relación de trabajo.

- 19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.
- 20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen.
- 21) Lo que se plantea en el presente caso no es, sin embargo, que la empresa demandada no haya podido investigar un hecho que, a su juicio, consideraba reprochable, como lo es el uso de un instrumento informático para fines eminentemente personales, sino el procedimiento que ha utilizado a efectos de comprobar la presunta responsabilidad del trabajador investigado. Sobre este particular, es claro que si se trataba de determinar que el trabajador utilizó su correo electrónico para fines opuestos a los que le imponían sus obligaciones laborales, la única forma de acreditarlo era iniciar una investigación de tipo judicial, habida cuenta de que tal configuración procedimental la imponía, para estos casos, la propia Constitución. La demandada, lejos de iniciar una investigación como la señalada, ha pretendido sustentarse en su sola facultad fiscalizadora para acceder a los correos personales de los trabajadores, lo que evidentemente no está permitido por la Constitución, por tratarse en el caso de autos de la

reserva elemental a la que se encuentran sujetas las comunicaciones y documentos privados y la garantía de que tal reserva solo puede verse limitada por mandato judicial y dentro de las garantías predeterminadas por la ley.

22) La demandada, por otra parte, tampoco ha tenido en cuenta que en la forma como ha obtenido los elementos presuntamente incriminatorios, no solo ha vulnerado la reserva de las comunicaciones y la garantía de judicialidad, sino que ha convertido en inválidos dichos elementos. En efecto, conforme lo establece la última parte del artículo 2º, inciso 10), de la Constitución, los documentos privados obtenidos con violación de los preceptos anteriormente señalados, no tienen efecto legal. Ello, de momento, supone que por la forma como se han recabado los mensajes que han sido utilizados en el cuestionado proceso administrativo, su valor probatorio carece de todo efecto jurídico, siendo, por tanto, nulo el acto de despido en el que dicho proceso ha culminado. Se trata, pues, en el fondo, de garantizar que los medios de prueba ilícitamente obtenidos no permitan desnaturalizar los derechos de la persona ni, mucho menos, y como es evidente, que generen efectos en su perjuicio.

23) Este Colegiado considera, por lo tanto, que en cualquiera de los supuestos en que sea observado el procedimiento seguido contra el recurrente, este resulta absolutamente inconstitucional. Ello, no obstante, no significa que el empleador carezca de medios adecuados para fiscalizar la labor del trabajador y la eficiencia de las responsabilidades que al mismo se le encomienda; pero es un hecho que la implementación de tales medios no puede hacerse en forma contraria a los derechos de la persona, sino de manera razonable, de modo tal que permita satisfacer los fines de toda relación laboral sin perjudicar los ámbitos propios de autodeterminación que en todo momento deben quedar sujetos a lo establecido en la norma fundamental.

24) Queda por señalar que, a pesar de ser fundada la presente demanda, conforme al extremo principal del petitorio, el referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir resulta improcedente, ya que, como lo tiene definido este Tribunal, dicho pago tiene naturaleza indemnizatoria y no, obviamente restitutoria, por lo que no es esta la vía en la que corresponda atender tal pedido, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de reclamarlo en la forma legal que corresponda.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

**HA RESUELTO**

00000013

1. Declarar **FUNDADA** la acción de amparo.
2. Ordena que la emplazada reponga a don Rafael Francisco García Mendoza en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta el 22 de junio de 2002.
3. **IMPROCEDENTE** el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, conforme al fundamento 24, *supra*.

Notifíquese y publíquese.

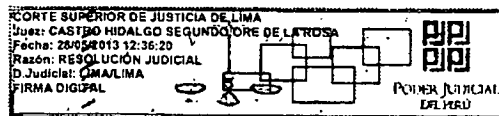
SS

**ALVA ORLANDINI  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA**

00000012

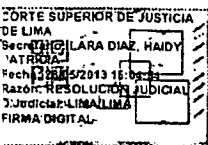
# RESOLUCIÓN QUE DECLARA INADMISIBLE LA DEMANDA

Digitally signed by HAJDY  
Date: 2013.05.28 12:36:20  
Reason: Resolución Judicial  
Location: LIMA / PERU



**PODER JUDICIAL DEL PERÚ**  
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE - NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO**  
Av. Abancay S/N Cuadra 8 - Lima - Edificio Javier Alzamora Valdez - Piso 18 - Teléfono: 4101818 - Anexo 13259

**EXPEDIENTE** : 13049-2013 - 0 -1801- JR-LA-14  
**DEMANDANTE** : GUERRA RODRÍGUEZ, WILLIAMS ALEXANDER.  
**DEMANDADO** : TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY  
**MATERIA** : REPOSICIÓN  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO  
**JUEZ** : SEGUNDO ORÉ DE LA ROSA CASTRO HIDALGO  
**ESPECIALISTA LEGAL** : HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
**SUMILLA** : INADMISIBLE LA DEMANDA.



## RESOLUCIÓN NÚMERO UNO

Lima, 28 de mayo de 2013.

A la demanda y anexos presentada ante el Centro de Distribución General - Edificio Alzamora Valdez el día 22.05.2013, recepcionada por Despacho con fecha 27.05.2013:

### I. PARTE EXPOSITIVA.

La parte demandante solicita reposición por despido arbitrario y fraudulento y, subordinadamente, el pago de indemnización por despido arbitrario, ascendente esta última en la suma de S/. 59,378.99 Nuevos Soles.

1 - 3

### II. PARTE CONSIDERATIVA.

1. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la **Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo**.
2. Constituyen fundamentos del proceso laboral procurar la igualdad real de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Igualmente los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impidiendo y sancionando la conducta, contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.
3. Todo juez, al calificar la demanda, se encuentra en el deber y en la potestad de verificar si ésta satisface las exigencias de forma y fondo previstas en la ley, para los efectos de garantizar la tutela procesal efectiva; es decir, la calificación de la

00000103



demanda implica, la verificación por parte del juzgador, de que ésta reúna los requisitos de admisibilidad y procedencia exigidos por la ley, así como la concurrencia de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción exigidos propiamente a través de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en sus artículos 16°, 17° y 18°, en congruencia con lo dispuesto por los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral.

4. A través de la demanda cuya calificación se efectúa, el demandante solicita reposición por despido arbitrario y fraudulento y, subordinadamente, el pago de indemnización por despido arbitrario, ascendente esta última en la suma de S/. 59,378.99 Nuevos Soles; sin embargo y efectuada la revisión del referido escrito, es de verse que no satisface en su totalidad las exigencias previstas en el artículo 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.
5. De lo expuesto en el considerando anterior y del contenido del petitorio se determina que el actor incumple lo siguiente:

**5.1. Con relación al petitorio de la demanda:**

Al respecto, se debe tener en cuenta que el trabajador podrá impugnar el despido solicitando:

- a. Indemnización por despido arbitrario o ilegal.
- b. solicitar la nulidad de despido.
- c. Solicitar la Reposición cuando ha existido despido fraudulento o despido incausado.

Como ha sido establecido en el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2012.

Por lo que, el demandante, deberá precisar lo siguiente:

1. **Con relación a la pretensión principal:** Por qué causal busca la reposición, esto es, por despido fraudulento o incausado; en tal sentido, deberá exponer los fundamentos de hecho y de derecho en forma clara y precisa.
2. **Con relación a la pretensión subordinada:** Debe señalar los fundamentos de hecho y de derecho de la indemnización por despido que solicita en forma subordinada.

Debiendo subsanar lo antes señalado de conformidad con el inciso 5 del Artículo 424° del Código Procesal Civil; 1



6. Conforme con lo dispuesto en el artículo 17° de la Ley N° 29497, el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda, determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada, por la parte demandante, en el término de cinco días, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y su archivamiento.

### III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y, de conformidad con lo establecido en el artículo 17° de la Ley N° 29497<sup>2</sup>, **RESUELVO:**

1. **DECLARAR INADMISIBLE** la demanda interpuesta por **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRÍGUEZ**.
2. **CONCEDER** a la parte demandante el término de **cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que llegue a la dirección electrónica la presente resolución**, a fin que subsane las observaciones advertida en el quinto considerando de la presente resolución; bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente en caso de incumplimiento.
3. **RECOMENDAR** a la parte demandante y al Señor Abogado que lo patrocina poner mayor diligencia en la observancia de sus deberes de veracidad,<sup>3 - 3</sup> probidad, lealtad y buena fe, en la formulación de sus peticiones conforme con las normas establecidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; además de observar las reglas de conducta establecidas en el artículo 11° de la referida Ley en el estadio procesal correspondiente de ser el caso; cuyo incumplimiento podría acarrear sanciones por parte del Juzgador.

**Notifíquese.-**

---

La demanda se presenta por escrito y contendrá:

{...

5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;

...)

<sup>2</sup> **Artículo 17.- Admisión de la demanda**

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. **Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente.** La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

00000101



# SUBSANACIÓN DE DEMANDA

Sec: Haidy Patricia Lara Díaz  
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14  
Mat: Reposición por Despido Fraudulento y Otro  
Sum: Subsano mi demanda

SEÑOR JUEZ DEL 14vo JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO  
PERMANENTE

S.J.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en lo seguidos con TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., sobre NULIDAD DE DESPIDO Y OTRO; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 17º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497, en tiempo oportuno y por convenir a mi derecho cumpla con subsanar mi demanda de acuerdo a lo ordenado por su despacho mediante resolución uno del 2805-2013 notificado a mi parte el 05-06-2013, en los términos siguientes:

1.- Mi demanda contiene las siguientes pretensiones:

1.1.- Como pretensión principal estoy solicitando se ordene mi REPOSICIÓN al trabajo de vendedor integral en el área de computo de la tienda Ripley del Jockey Plaza por haber sufrido el DESPIDO FRAUDULENTO con el pago de las remuneraciones devengadas incluido los incrementos de remuneraciones que provenga del gobierno o por negociación colectiva de todo el periodo que dure mi paralización en el trabajo como consecuencia de este despido.

00000004

1.2.- Como pretensión subordinada y solo en el caso de que el Juzgado considere no haber merito para amparar la pretensión principal, solicito se me pague la Indemnización por Despido Arbitrario de S/. 59, 378.99 nuevos soles nuevos soles, monto que resulta de multiplicar mi sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x 12 mensualidades, en aplicación del artículo 34º y 38º del D.S. 003-97-TR.

1.3.- Debo precisar mi demanda señalando que, como pretensiones accesorias estoy solicitando se ordene a la demandada deposite la Compensación por Tiempo de Servicios CTS que se devenguen del periodo que dure el despido de conformidad con lo que dispone el artículo 2º, 21º y 22º del D.S. 001-98-TR así como se reconozcan intereses, costas y costos del proceso.

2.- Solicito a su digno despacho se sirva amparar mi demanda ordenando mi reposición al trabajo como pretensión principal amparado en el hecho de que la demandada me imputa supuesto no ciertos, supuestos fraudulentos o falsos como responsable de la comisión de supuestas faltas que no he cometido como es el de acusarme de "no haber cumplido con mis obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral tipificada en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL y la supuesta "inobservancia del artículo 74º de un Reglamento Interno de Trabajo que nunca se me hizo entrega.

3.- En efecto, al levantar la empresa estos cargos que no los he cometido para despedirme del trabajo, estamos frente a una acusación falsa, fraudulenta, inexacta.

4.- La empresa demandada no ha cumplido con acreditar de manera fehaciente y cierta que "No cumplí con mis obligaciones de trabajo".

00000003

5.- Muy por el contrario, por mi parte, con las boletas de pagos de los últimos 6 meses que adjunto a la presente cumplo con acreditar que como vendedor integral cumplí a cabalidad con mi trabajo de vendedor al acreditar un promedio de ventas de más de S/. 4,500.00 nuevos soles mensuales, no explicando la empresa donde está el incumplimiento de mis obligaciones de trabajo, boletas que en copias fotostáticas he acompañado a mi demanda como prueba, salvo la de febrero-2013 que no se me hizo entrega.

5.- Que, en cuanto a la supuesta inobservancia del artículo 74º de un RIT esta acusación también resulta totalmente falsa e inconsistente partiendo primero del hecho de que la empresa nunca me hizo entrega del supuesto RIT cuyo artículo 74 que "habría incumplido" por tanto es totalmente falso que haya incurrido en tal inobservancia.

6.- En efecto, emplazo a la empresa que acredite que dicho RIT se me hizo entrega oportunamente para cumplir con sus alcances y contenido, mostrando la constancia de recepción en señal de entrega a la que estaba obligada con arreglo a ley.

7.- Los fundamentos de carácter jurídico de esta pretensión se encuentran contenidas en lo que dispone el artículo 27º de la Constitución del Estado que establece la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo dispuesto por el artículo 2 numeral 1 de la nueva ley procesal de trabajo 29497 relativas a la protección individual de mi derecho fundamental al trabajo que en la modalidad de despido fraudulento estoy solicitando mi reposición al trabajo con el pago de mis remuneraciones devengadas en el marco de la defensa de mi derecho individual al trabajo estoy planteando en esta demanda que contiene una acumulación objetiva subordinada de pretensiones.

8.- Que, en relación a la pretensión subordinada de Indemnización por despido arbitrario, estoy planteando esta pretensión de

00000002

manera subordinada, amparado en lo que dispone el artículo 83º, 85º y 86º del Código Procesal Civil concordante con lo que dispone el artículo 34º y 38º del D.S. 003-97-TR solo en el caso de que su honorable despacho no considere conveniente amparar la pretensión principal de la reposición por despido fraudulento.


9.- Los fundamentos de hecho de esta pretensión se sustenta el hecho de que la demandada me ha despedido del trabajo acusado de "faltas graves" que no he cometido, sin causa legal que la justifique ya que el demandante no ha incurrido en causa de falta grave contemplada en los incisos a) y f) del artículo 25 de la ley sustantiva, el demandante no está incurso en causa justa de cese contemplada en el artículo 46 del D.S. 003-97-TR

OTRO SI. Solicito a su digno despacho notifique a la demandada para que, en estricto cumplimiento de ley cumpla con exhibir la constancia de haber hecho entrega al demandante del Reglamento Interno de Trabajo, cuya copia me hizo entrega con la carta de pre aviso de despido para acreditar que nunca fui notificado con dicho reglamento interno de trabajo.

POR TANTO

Pido tener por subsanada mi demanda dándole el curso de ley.

Lima, 10 de Junio del 2013.

  
MATEO A. TINCOPA CALLE  
ABOGADO  
S.A.L. 12522

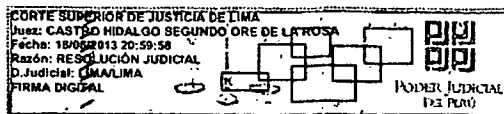


00000001

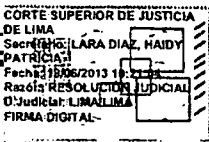
# RESOLUCIÓN QUE ADMITE LA DEMANDA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
**DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE - NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO**  
Av. Abancay S/N Cuadra 8 - Lima - Edificio Javier Alzamora Valdez - Piso 18 - Teléfono: 4101818 - Anexo 13289



**EXPEDIENTE** : 13049-2013 - 0 -1801- JR-LA-14  
**DEMANDANTE** : GUERRA RODRIGUEZ, WILLIAMS ALEXANDER.  
**DEMANDADO** : TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY  
**MATERIA** : REPOSICIÓN  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO  
**JUEZ** : SEGUNDO ORÉ DE LA ROSA CASTRO HIDALGO  
**ESPECIALISTA LEGAL** : HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
**SUMILLA** : ADMITIDA LA DEMANDA.



## RESOLUCIÓN NÚMERO DOS

Lima, 17 de junio de 2013

Al escrito N° 171671-2013, presentado por la parte demandante con fecha 11.06.2013 ante en el Centro de Distribución General - Edificio Alzamora Valdez, recepcionado por despacho con fecha 13.06.2013:

Téngase por cumplido el mandato conferido mediante Res N° 01 de fecha 28.05.2013, y procédase a calificar la demanda.

### I. PARTE EXPOSITIVA.

El demandante solicita:

**Pretensión principal:** Reposición por despido fraudulento y remuneraciones devengadas.

**Pretensión subordinada:** Indemnización por despido arbitrario.

### II. PARTE CONSIDERATIVA.

1. La demanda constituye el acto procesal con el cual la parte demandante materializa su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional, a efecto de que éste le otorgue tutela efectiva, debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en los artículos 13°1 y 16°2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley

#### **1 Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales**

Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio idóneo que permita confirmar fehacientemente su recepción, salvo cuando se trate de las resoluciones que contengan el traslado de la demanda, la admisión de un tercero con interés, una medida cautelar, la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos. Las resoluciones mencionadas se notifican mediante cédula.

Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda o en su contestación una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios. La notificación electrónica surte efectos desde el día siguiente que llega a la dirección electrónica.

PODER JUDICIAL

HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000011



N° 29497 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 130° al 133°3, 424° y 425° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a este

En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. Las notificaciones por cédula fuera del distrito judicial son realizadas directamente a la sede judicial de destino.

Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

### **2° Artículo 16.- Requisitos de la demanda**

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

### **3° Forma del escrito.-**

**Artículo 130.-** El escrito que se presente al proceso se sujeta a las siguientes regulaciones:

1. Es escrito en máquina de escribir u otro medio técnico;
2. Se mantiene en blanco un espacio de no menos de tres centímetros en el margen izquierdo y dos en el derecho;
3. Es redactado por un solo lado y a doble espacio;
4. Cada interesado numerará correlativamente sus escritos;
5. Se sumillará el pedido en la parte superior derecha;
6. Si el escrito tiene anexos, éstos serán identificados con el número del escrito seguido de una letra;
7. Se usa el idioma castellano, salvo que la ley o el Juez, a pedido de las partes, autoricen el uso del quechua o del aymara;
8. La redacción será clara, breve, precisa y dirigida al Juez del proceso y, de ser el caso, se hará referencia al número de la resolución, escrito o anexo que se cite; y,
9. Si el escrito contiene otrosíes o fórmulas similares, éstos deben contener pedidos independientes del principal.

### **Firma.-**

**Artículo 131.-** Los escritos serán firmados, debajo de la fecha, por la parte, tercero legitimado o Abogado que lo presenta. Si la parte o tercero legitimado no sabe firmar, pondrá su huella digital, la que será certificada por el Auxiliar jurisdiccional respectivo.

### **Autorizado por Abogado.-**

**Artículo 132.-** El escrito debe estar autorizado por Abogado colegiado con indicación clara de su nombre y número de registro. De lo contrario no se le concederá trámite.

### **Copia de escrito y anexo.-**

**Artículo 133.-** Tratándose de escritos y anexos sobre los que deba recaer alguna de las resoluciones citadas en el Artículo 157, quien los presente debe acompañar tantas copias simples como interesados deba notificarse.

PODER JUDICIAL  
*Loarey*  
HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente -  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000010



proceso, en virtud a la Primera Disposición Complementaria de la norma primeramente citada.

2. En el presente caso, se encuentra establecida la legitimidad para obrar de la parte demandante **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRÍGUEZ**, quién solicita:

**Pretensión principal:** Reposición por despido fraudulento y remuneraciones devengadas.

**Pretensión subordinada:** Indemnización por despido arbitrario.

3. Del examen de la demanda se advierte que ésta cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia que corresponden y que, en razón de las pretensiones reclamadas, éste Juzgado resulta ser competente para conocer la misma en la vía del Proceso Ordinario Laboral, tal como lo prescribe el literal a) del numeral 1 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>4</sup>.
4. A fin de evitar y sancionar los actos dilatorios e innecesarios y de otorgar una tutela jurisdiccional efectiva a las partes, haciendo efectivos los principios de celeridad y economía procesal; con las facultades que tiene el Juez, de conformidad con lo dispuesto por el inciso 1 del artículo 50°, inciso 3 del artículo 52° y el inciso 1 del Art. 53° del Código Procesal Civil, y con el objeto de promover una cultura de paz debe requerir a la demandada **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** que al contestar la demanda cumpla estrictamente con lo que se le exige en la parte resolutive, bajo los apercibimientos respectivos.
5. Siendo así, no está demás informar a las partes que el Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497, enuncia entre otros Principios del proceso laboral, los de Inmediación, Oralidad, Concentración, Celeridad, Economía Procesal y Veracidad; en este sentido, el Principio de Veracidad debe interpretarse en forma sistemática con lo dispuesto por el Artículo III del mismo Título Preliminar, que en su segundo párrafo expresa que los Jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impiden y sancionan la conducta contraria a

3-7

El Auxiliar jurisdiccional correspondiente verificará la conformidad y legibilidad de las copias. Si no las encuentra conformes, ordenará su sustitución dentro de veinticuatro horas, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el escrito.

Todo reclamo sobre la idoneidad de las copias será resuelto por el Juez en el día, por resolución inimpugnable.

**4 Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

PODER JUDICIAL  
  
HAIDY PATRICIA LAZA DIAZ  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000009



los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes (demandante y demandado), sus representantes, sus abogados y tercero, motivo por el cual resulta razonable extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a la conducta asumida en el proceso (artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo5).

6. Además, el artículo 15° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe que: “En los casos de temeridad o mala fe procesal el Juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, multa que es independiente de aquella otra que se pueda imponer por infracción a las reglas de conducta a ser observadas en las audiencias. Adicionalmente a las multas impuestas, el Juez debe remitir copias de las actuaciones respectivas a la Presidencia de la Corte Superior, al Ministerio Público y al Colegio de Abogados correspondiente, para las sanciones a que pudiera haber lugar. Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos (...) El Juez sólo puede exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia, en resolución motivada”.
7. Dada la especial naturaleza de este proceso ordinario laboral, donde prevalece la oralidad sobre las postulaciones o alegaciones escritas que pudieran realizar los diferentes intervinientes del proceso; es necesario recordar a las partes y, especialmente a sus abogados que participen en las diligencias de Audiencias, la necesidad de concurrir a ella con un amplio dominio de los hechos que cada parte trae consigo al proceso (su teoría del caso); además de circunscribirse a acudir a la Audiencia de Conciliación con su escrito de contestación de la demanda conforme a lo previsto en el inciso c) del artículo 42°, de la Ley N° 294976, NLPT; por tanto deberán abstenerse de presentar escritos innecesarios y dilatorios que distorsionan la razón de ser de este célere proceso, salvo las contempladas por el artículo 21° de la Ley NLPT, bajo apercibimiento de ser rechazados y aplicarse las sanciones por inconducta que esta Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé, siendo

4-7

**° Artículo 29.- Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes**

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

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

**° Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación**

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación y sus anexos.

PODER JUDICIAL  
  
HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000008





que los que se presentaren serán reservados para ser proveídos en la Audiencia de Conciliación o de Juzgamiento que se convoque.

8. En el desarrollo de las audiencias a programarse en el transcurso del presente proceso, todos quienes intervienen en ellas deben observar las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497, estas son: Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la diligencia, encontrándose prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura. Igualmente, debe colaborar en la labor de impartición de justicia, mereciendo sanción la alegación de hechos falsos, el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de pruebas, generar dilaciones o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.
9. Las partes deben tener en cuenta que de acuerdo al artículo 15° de la Ley N° 29497, la infracción de las reglas de conducta puede generar la imposición de multas no menores de ½ Unidad de Referencia Procesal (URP) hasta cinco (5) URP. En el caso de comportamientos que evidencien temeridad o mala fe, las multas pueden aplicarse desde ½ hasta cincuenta (50) URP, existiendo responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos, aunque en el caso de los prestadores de servicios, la responsabilidad solidaria no se extiende a ellos.
10. Independientemente de las multas que eventualmente podrían aplicarse, el nuevo modelo procesal laboral, conforme con lo dispuesto en los artículos 23° y 29° de la Ley N° 29497, concibe la posibilidad de recurrir intensivamente a indicios y presunciones judiciales. Así, constituyen indicios las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de la controversia como los antecedentes de las conductas de las partes. Igualmente, el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, especialmente cuando se obstaculiza el desarrollo de la actuación probatoria.

5-7

### III. PARTE RESOLUTIVA:

En consecuencia, en virtud de lo expuesto y, de conformidad con las normas glosadas, se resuelve:-

1. **ADMITIR LA DEMANDA de REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO, REMUNERACIONES DEVENGADAS Y SUBORDINADAMENTE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** promovida por **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRÍGUEZ** contra **TIENDAS RIPLEY S.A.**; para ser sustanciada en la **VÍA ORDINARIA LABORAL**

**PODER JUDICIAL**  
**SECRETARÍA DE DEPARTAMENTO**  
*[Firma]*  
**HAIDY PATRICIA LARA DIAZ**  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000007



teniéndose por fijado como domicilio electrónico del actor, la **CASILLA ELECTRÓNICA N°8962.**

2. **CITAR** a las partes a la Audiencia de Conciliación para el día **TREINTA Y UNO DE JULIO DEL 2013** a horas **DOCE Y TREINTA MINUTOS DE LA TARDE**, la que se realizará en la **Sala de Audiencias N° 07**, sito en el Piso 18 del Edificio Alzamora Valdez - Esquina de Abancay y Colmena.
3. **EMPLAZAR** a la demandada **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación de demanda y sus anexos ***(los cuales deben estar foleados en números)***, bajo **apercibimiento de declararse su REBELDÍA**, en caso de **inconcurrencia o, si asistiendo a la audiencia el representante o apoderado, no tiene poderes suficientes para conciliar**; asimismo, es menester señalar que el escrito de contestación debe adjuntar las tasas judiciales, conforme con lo dispuesto por la Resolución Administrativa N° 004-2013-CE-PJ, de fecha 09 de enero del 2013, publicada el 18 de enero del 2013; así también con las **dos (02) Tasas Judiciales por derecho de Notificación para notificar a las partes**, conforme a lo establecido en la Directiva N° 0006-2009-CE-PJ aprobada con la Resolución Administrativa N° 220-2009-CE-PJ.
4. En caso de reconocer la emplazada algún monto a favor de la parte demandante, **EFFECTÚE LA CONSIGNACIÓN** correspondiente.
5. **TÉNGASE** por ofrecidos los medios probatorios que se indican en los numerales 1 al 7.
6. **EXHORTAR a la demandada**, de presentar documentación que coadyuve a la impartición de justicia; estando al deber de colaboración de los justiciables.
7. **EXHORTAR** a los abogados de las partes para que, en su oportunidad, concurren a la audiencia de juzgamiento debidamente preparados en las teorías del caso propuestas por ambas partes, conociendo además los medios probatorios ofrecidos por las partes y, en específico, los medios probatorios importantes para su defensa, **los cuales deberán ser oralizados**; en caso resulte abundante la documentación ofrecida, **concurrirán con una ayuda memoria** de los medios probatorios ofrecidos y/o exhibidos, **con indicación de su finalidad**, lo cual servirá para que los abogados respectivos reparen sobre la pertinencia, idoneidad y utilidad, a su teoría del caso, de los medios probatorios ofrecidos y a darle mayor fluidez a la audiencia.

6-7

**Al Primer otrosí digo:** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 80° del Código Procesal Civil, téngase por delegadas las facultades de representación a que se refiere

PODER JUDICIAL  
  
HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

00000006



el artículo 74° del mismo cuerpo de normas al letrado que autoriza la presente demanda: **DR. MATEO A. TINCOPA CALLE.**

**Al segundo otrosi digo:** No siendo los señores Amadeo Vilchez Chiroque y Amaru Tincopa Gallegos ni apoderados, ni abogados de la parte; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 138° del Código Procesal Civil: se declara improcedente lo solicitado en cuanto a la lectura del expediente y procedente en cuanto al recojo de los documentos que se indican.

**Notifíquese.**

PODER JUDICIAL  
*Haidy Patricia Lara Díaz*  
.....  
**HAILY PATRICIA LARA DÍAZ**  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PROCESADO  
CONTESTACION DE DEMANDA & ANEXOS  
**CARGO**



MIRANDA & AMADO  
ABOGADOS

www.mafirma.com.pe

*255  
+ 270000*

Expediente No. 13049-2013  
Especialista Legal: Dra. Lara Díaz  
Escrito No. 1  
**Sumilla: CONTESTAMOS DEMANDA**

**SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:**

**TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** (en adelante, "RIPLEY"), con R.U.C. No. 20337564373, con domicilio real en Calle Las Begonias No. 545, Piso 10, San Isidro, Lima, representada por Sebastián Soltau Salazar, identificado con D.N.I. No. 44053990, según poder que se adjunta al presente escrito, en los seguidos por el señor **Williams Alexander Guerra Rodríguez**, sobre reposición por despido fraudulento, atentamente decimos:

El 1 de julio de 2013 nos fue notificada la Resolución No. 2, mediante la cual su Juzgado admite a trámite la demanda interpuesta por el señor Guerra Rodríguez. Por ello, nos apersonamos a la instancia señalando domicilio procesal en la Casilla No. 3714 del Colegio de Abogados de Lima con sede en Palacio de Justicia, y Casilla Electrónica No. 1692, en la que se nos deberán notificar todas las resoluciones y actos procesales que se verifiquen en el presente proceso.

**I. SÍNTESIS DE LA DEMANDA**

El señor Guerra Rodríguez interpone demanda laboral contra RIPLEY para que se ordene su reposición (pretensión principal) y el pago de las remuneraciones devengadas durante la vigencia de su despido, así como el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios devengada durante dicho período (pretensiones accesorias). En caso se desestime este pedido, solicita que se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario (pretensión subordinada).

Afirma que su despido fue fraudulento porque RIPLEY le imputó faltas graves que no cometió. En esta línea, señala que RIPLEY ha "orquestado" estas faltas graves, pues no acreditó su comisión, conforme a lo dispuesto por el artículo 31 del Texto Único

Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL").

Las principales afirmaciones o insinuaciones contenidas en la demanda y su subsanación, referidas tanto a hechos como a consideraciones jurídicas, que procedemos a negar por no contar con sustento fáctico o jurídico alguno, son las siguientes:

- **AFIRMACIÓN FALSA: RIPLEY asignó un significado arbitrario a las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook.**

Las expresiones injuriantes citadas durante el procedimiento de despido del señor Guerra Rodríguez, son las siguientes:

- (i) Refiriéndose al señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY: "ese rcsm!!!! Como no lo deportan por basura!!!!" (sic).
- (ii) Refiriéndose a los abogados que laboran en RIPLEY: "por culpa de esos rcsm!!! Andamos como andamos!!!! Indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!" (sic).
- (iii) Refiriéndose a RIPLEY (concretamente a quienes elaboraron el documento denominado "Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley"): "que se vayan a la csm!!!!!!!" (sic).

El contexto en el que se consignan los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm" evidencia que estos fueron utilizados para transmitir los sentidos "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)". No existe otra interpretación razonable.

- **AFIRMACIÓN FALSA: RIPLEY ingresó ilegalmente a un perfil de Facebook.**

Las expresiones injuriantes citadas durante el procedimiento de despido del señor Guerra Rodríguez constan en publicaciones a las que puede acceder cualquier persona con una cuenta en Facebook. Dichas publicaciones se encuentran en los perfiles de los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Diaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa.

El Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, constató que la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, pudo acceder a estas publicaciones utilizando su cuenta de Facebook y no la de un tercero, a pesar de no "ser amiga" de los usuarios mencionados.

En consecuencia, es falso que se haya producido un acto de transgresión informática (hackeo).

- **AFIRMACIÓN FALSA: Las expresiones injuriantes de un trabajador en Facebook no pueden justificar su despido.**

*Facebook* no es un espacio alejado de la vida social o irreal. Por el contrario, se trata de un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.

De ahí que exista la posibilidad de que *Facebook* sirva como plataforma para la comisión de faltas graves laborales (como la injuria) e incluso delitos (como la difamación agravada).

En sede nacional, el juez superior TOLEDO TORIBIO explica que un trabajador podrá ser despedido válidamente por sus expresiones injuriantes en *Facebook* "*cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores*"<sup>1</sup>.

- **AFIRMACIÓN FALSA: Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook se enmarcan en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión.**

El señor Guerra Rodríguez no ejerció su derecho a la libertad de expresión cuando insultó a sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo.

---

<sup>1</sup> TOLEDO TORIBIO, Omar. "El Facebook y el Derecho Laboral". En: *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: GRIJLEY, 2011, p. 131.

Cuando se lesiona el derecho al honor de una o más personas mediante la utilización de expresiones injuriantes como "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta", "concha de su(s) madre(s)", "basura" e "indeseables de mierda" no se ejerce el derecho a la libertad de expresión.

En otras palabras, el derecho a la libertad de expresión no es un derecho sin límites o prevalente respecto del derecho al honor, que habilite a las personas a insultar a terceros.

- **AFIRMACIÓN FALSA: El señor Guerra Rodríguez no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY.**

Es absurdo que el señor Guerra Rodríguez afirme que no conocía el contenido del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, "RIT") de RIPLEY. Recordemos que se trata de un trabajador sindicalizado con casi once años de servicios.

Todos sus cuestionamientos respecto de la segunda falta grave que se le imputó se relacionan a un aspecto meramente formal, que no descarta el conocimiento del contenido del RIT de RIPLEY: la supuesta falta de entrega de una copia de este.

No obstante lo anterior, corresponde recalcar que el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de RIPLEY -disposición que fue inobservada de manera grave por el señor Guerra Rodríguez- parafrasea la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL. En otras palabras, el alegado desconocimiento del contenido del RIT de RIPLEY no descarta la configuración de una falta grave que justifica el despido.

- **AFIRMACIÓN FALSA: El despido del señor Guerra Rodríguez es fraudulento porque RIPLEY no ha acreditado la comisión de las faltas graves imputadas.**

De acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, un despido es fraudulento cuando "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador

**hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios** o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, (...); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas"<sup>2</sup> (el énfasis es nuestro).

El señor Guerra Rodríguez afirma que su despido es fraudulento porque la acusación de RIPLEY es "falsa, fraudulenta, inexacta"<sup>3</sup>, al no existir pruebas que acrediten la comisión de las faltas graves imputadas.

**Esto no es cierto.** Las pruebas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas han sido adjuntadas a la carta notarial de preaviso. Nos referimos a: (i) la copia legalizada de las Actas Notariales, de fechas 12 y 16 de abril de 2013, emitidas por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos; y, (ii) la copia simple del RIT de RIPLEY.

En suma, queremos dejar sentado que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, "NLPT"), **negamos expresamente los hechos expuestos en la demanda que directa o indirectamente se vinculan con las afirmaciones e insinuaciones mencionadas anteriormente.**

## II. **CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

### 2.1. **Los hechos del caso**

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

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

<sup>2</sup> Fundamento jurídico 15 de la sentencia recalda en el Expediente No. 976-2001-AA/TC.

<sup>3</sup> Página 2 de la subsanación.



Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de "Me gusta" y comentó la publicación en los siguientes términos: "**ese rcsm!!!! como ño lo deportan por basura!!!!**" (sic).

- El lunes 15 de abril de 2013 a las 2:14 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicación compartida en el perfil de *Facebook* del usuario Guillermo Armando Díaz Montesinos. Se trataba de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "**MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOL.....**" (sic). Por su parte, la sumilla de la publicación original del usuario Sutragrisacd Ripleyperu fue la siguiente: "*Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que aca en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e INCUMPLIENDOLAS para su BENEFICIO PERSONAL que lo unico que hacen es tambien burlarse de la empresa que les paga, porque cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLAS y enciman cobran su sueldo, jajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRESES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO.*" (sic).

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: "**por culpa de esos rcsm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!**" (sic).

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

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

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: "**que se vayan a la csm!!!!!!**" (sic).

- Los hechos descritos fueron constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12 y martes 16 de abril de 2013. Para efectos de la constatación, se utilizó la cuenta de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY.

Cabe mencionar, que los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Diaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, no forman parte de la lista de contactos ("Amigos") de esta persona, lo que también ha sido constatado por el Notario referido. Esto demuestra que sus perfiles son de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de RIPLEY) podía acceder a las publicaciones y comentarios ofensivos anteriormente citados.

- El viernes 19 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de preaviso. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el artículo 31 de la LPCL.
- El jueves 25 de abril de 2013, el señor Guerra Rodríguez presentó su carta de descargo.
- El martes 30 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el artículo 32 de la LPCL.

## **2.2. Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook son insultos**

Tanto en su carta de descargo<sup>4</sup> como en su demanda<sup>5</sup>, el señor Guerra Rodríguez niega que sus expresiones injuriantes en *Facebook* sean insultos. En su opinión, RIPLEY ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de determinados "conjuntos de letras" ("rasm", "hdp" y "asm"), con la única finalidad de despedirlo.

Cabe anotar que estos documentos no contienen ningún argumento para negar el carácter injurioso de la calificación del Director Ejecutivo de RIPLEY como una "basura" a la que deberían deportar o de la calificación de los abogados que laboran en RIPLEY como unos "indeseables de mierda".

Sin perjuicio de esto último, debemos aclarar que RIPLEY no ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de lo que el señor Guerra Rodríguez llama "conjuntos de letras". En realidad ha hecho la única interpretación razonable, considerando que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital (entre ellas, *Facebook*).

En su informe pericial, el Magister Eduardo Villanueva Mansilla explica que los acrónimos "son una forma de lenguaje escrito y existen porque se han convertido en una convención. **Nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los acrónimos que existen**, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación"<sup>6</sup> (el énfasis es nuestro). Asimismo, aclara que "ningún acrónimo es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística, y, a su vez, por tal motivo **al usar un acrónimo se está teniendo una intención comunicativa**, buscando que sea interpretado de una manera determinada un acrónimo dado"<sup>7</sup> (el énfasis es nuestro).

Cuando el señor Guerra Rodríguez utilizó los acrónimos "rasm", "hdp" y "asm" lo hizo con la intención de comunicar determinados sentidos que, por el contexto, iban a ser captados por sus interlocutores. En otras palabras, al utilizar estos acrónimos, el señor Guerra Rodríguez quiso decir, aunque de una manera más breve, "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)". Esto es innegable.

Estamos ofreciendo diversos medios probatorios que acreditan que los acrónimos "rasm", "hdp" y "asm" son de uso común (no sólo en formas de comunicación digital) y

<sup>4</sup> Puntos 1, 7 y 9 de la carta de descargo.

<sup>5</sup> Páginas 5 y 6 de la demanda.

<sup>6</sup> Página 7 del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla.

<sup>7</sup> *Ibidem*.

que un ex trabajador que también fue despedido por la comisión de faltas graves a través de *Facebook* (el señor Giancarlo Cornejo Alvarado) reconoció que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez son insultos.

### **2.3. Las actas notariales que constataron las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en *Facebook* son medios probatorios válidos**

La única razón por la que el señor Guerra Rodríguez considera que su despido es fraudulento es que "(...) *no califica lo publicado en el Facebook como prueba que incida en la relación laboral (...)*"<sup>8</sup>.

El señor Guerra Rodríguez se limita a cuestionar la prueba de su despido, mas reconoce que: (i) los hechos existen (sus expresiones injuriantes); (ii) las faltas graves imputadas se encuentran tipificadas en la Ley (concretamente en los literales a) y f) del artículo 25 de la LPCL); y, (iii) no ha existido vicio de la voluntad que condicionara su despido.

Atendiendo a lo anterior, la demanda es infundada porque si existen pruebas válidas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas. El despido del señor Guerra Rodríguez es válido y no fraudulento.

En primer lugar, de los hechos del caso se desprende que RIPLEY no accedió ilegalmente a uno o más perfiles de *Facebook*. Como ya se ha explicado:

- (i) Las expresiones injuriantes que justifican el despido del señor Guerra Rodríguez constan en publicaciones de acceso público y no restringido. Esto significa, como lo explican el informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla y la política de uso de datos de *Facebook*, que cualquier persona con un perfil de *Facebook* puede revisarlas, reiteramos, por ser públicas.
- (ii) El Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, constató que la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, pudo acceder a estas publicaciones utilizando su propia cuenta de *Facebook*, a pesar de no ser "amiga" de los usuarios dueños de los perfiles de

---

<sup>8</sup> Página 7 de la demanda.

*Facebook*. Ello ratifica que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez fueron realizadas en publicaciones de acceso público y no restringido.

- (iii) El perfil de *Facebook* del señor Guerra Rodríguez también es de acceso público. Esto nos permitió verificar que fue él quien realizó las expresiones injuriantes y lesivas al honor que justifican su despido. Sin perjuicio de ello, el señor Guerra Rodríguez ha reconocido la autoría de estas expresiones injuriantes en su carta de descargo y en su demanda.

En segundo lugar, como se desprende del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla, *Facebook* no es un espacio alejado de la vida social o irreal. Por el contrario, se trata de un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.

Por ello, los comportamientos ilícitos cometidos a través de *Facebook* sí tienen consecuencias jurídicas, ya que no se trata de un espacio exento de control. En sede nacional, esto ha sido ratificado por el magistrado TOLEDO TORIBIO quien explica que un trabajador podrá ser despedido válidamente por sus expresiones injuriantes en *Facebook* "cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores"<sup>9</sup>. También ha sido ratificado por el Dr. Iván Meini Méndez, cuya pericia está siendo ofrecida como medio probatorio.

Por otro lado, también es falsa la afirmación del señor Guerra Rodríguez en el sentido que "(...) *en ninguna parte del mundo un hecho de esta naturaleza puede ser considerado falta grave* (...) "<sup>10</sup>, ya que, como se desprende del análisis comparado realizado en el artículo titulado "Redes sociales y el despido sanción" publicado por los doctores María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza C., existe vasta jurisprudencia internacional que valida el despido de un trabajador cuando este lesiona el honor a través de *Facebook*.

En tercer lugar, existen pruebas que acreditan la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez. En efecto, para acreditar el hecho de que el demandante realizó expresiones injuriantes y lesivas al honor en *Facebook*, contamos

<sup>9</sup> TOLEDO TORIBIO, Omar. *lóc cit.*

<sup>10</sup> Página 6 de la demanda.

con constataciones notariales que fueron realizadas desde el perfil de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY, las cuales fueron adjuntadas a la carta de preaviso. Así, pues, el señor Guerra Rodríguez tomó conocimiento de todas las pruebas que acreditaban la comisión de las faltas graves imputadas de manera oportuna, por lo que pudo ejercer plenamente su derecho de defensa.

Sumado a lo anterior, también acreditan la comisión de las faltas graves imputadas las propias afirmaciones del señor Guerra Rodríguez, contenidas tanto en su carta de descargo como en su demanda.

En suma, está probado que: (i) el demandante realizó expresiones injuriantes y lesivas al honor desde su perfil de *Facebook*; y, (ii) estas expresiones injuriantes fueron realizadas en perfiles de acceso público y no restringido, de modo que cualquier persona con una cuenta de *Facebook* podía acceder a ellas.

#### **2.4. Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en *Facebook* justifican su despido**

Como es innegable que sí existen pruebas de la comisión de las faltas graves imputadas y que, por consiguiente, no existe fundamento para afirmar que el despido es fraudulento, el señor Guerra Rodríguez también cuestiona la proporcionalidad de la sanción impuesta por RIPLEY. Así, en un extremo de la demanda señala que:

*"(...) no existe antecedentes sobre amonestaciones o llamadas de atención previas al despido aplicadas en contra de mi persona que acreditan haber incurrido en <<acto de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita contra funcionarios de la empresa>>"<sup>11</sup>.*

Por este motivo, a continuación explicaremos por qué calificar a los superiores jerárquicos y compañeros de trabajo como "**reconcha de su(s) madre(s)**", "**hijo(s) de puta**", "**concha de su(s) madre(s)**", "**basura**" e "**indeseables de mierda**", es una falta grave que amerita el despido.

##### **2.4.1. El faltamiento de palabra y la injuria como faltas graves laborales**

---

<sup>11</sup> Página 4 de la demanda.

BLANCAS BUSTAMENTE y ALONSO GARCÍA explican que “*el faltamiento de palabra, verbal o escrita, a que se refiere la ley, es <<(…) la expresión insultante, de palabra o por escrito, que supone desprecio, falta de consideración y respeto>>*”<sup>12</sup> (el énfasis es nuestro).

No cabe duda de que las siguientes expresiones califican como expresiones insultantes al suponer desprecio, falta de consideración y respeto respecto de una o más personas:

- (i) Refiriéndose al señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de RIPLEY: “*ese rcsml!!! Como no lo deportan por basura!!!!*” (sic).
- (ii) Refiriéndose a los abogados que laboran en RIPLEY: “*por culpa de esos rcsml!!! Andamos como andamos!!!! Indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!*” (sic).
- (iii) Refiriéndose a RIPLEY (concretamente a quienes elaboraron el documento denominado “Constancia de entrega de pines de identificación y yoyos retráctiles - Tiendas Ripley”): “*que se vayan a la csm!!!!!!!*” (sic).

Estas expresiones también califican como injuria. Refiriéndose a esta causal, la doctrina ha establecido lo siguiente:

“(…) la mención expresa de la <<injuria>> como uno de los supuestos de hecho de la falta grave tipificada por el inciso f) del Art. 25 LPCL, no agregaría una conducta sancionable sustancialmente distinta a las ya contempladas por esta norma, teniendo, por tanto, dicha mención un carácter reiterativo destinado, al parecer, a reforzar esta figura infractora, refiriendo todos los elementos y conceptos que pudieran identificar la conducta que ella proscribe”<sup>13</sup> (el énfasis es nuestro).

En consecuencia, las expresiones injuriantes y lesivas al honor realizadas por el señor Guerra Rodríguez en contra de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, se enmarcan dentro de la falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

#### **2.4.2. La sanción es proporcional: el comportamiento del demandante califica como un delito**

<sup>12</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Jurista Editores, 2013, p. 257.

<sup>13</sup> *Idem*, p. 263.

Como se desprende del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez, las expresiones injuriantes y lesivas al honor realizadas por el señor Guerra Rodríguez califican como un delito contra el honor. Esto quiere decir, que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez no implican un ejercicio del derecho a la libertad de expresión debido a que "cuando se lesiona al honor no se ejercer libertad de expresión, de opinión o de información."<sup>14</sup>

Esta aclaración es muy importante, ya que -como lo ha precisado BLANCAS BUSTAMANTE- es necesario recurrir a la calificación prevista en el artículo 130 del Código Penal para poder determinar la configuración de la falta grave laboral que ha cometido el señor Guerra Rodríguez. Al respecto, el autor citado ha señalado lo siguiente:

*"En efecto, **conforme al tipo penal de esta figura, al que es preciso recurrir** ante la simple referencia de la LPCL a la <<injuria>>, sin entrar aquella a definir el contenido que este podría tener en el ámbito laboral, debe entenderse que comete este delito <<El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho>>, según el tenor del Art. 130 del Código Penal"<sup>15</sup> (el énfasis es nuestro).*

No obstante lo mencionado, se debe tener en cuenta que, según la opinión del perito experto que ha analizado los hechos de este caso, el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como el delito más grave contra el honor previsto en el Código Penal. En efecto, el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como una difamación agravada, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 del Código Penal, ya que las expresiones injuriantes han sido realizadas a través de Facebook que es un medio de comunicación social.

Esto quiere decir, que las expresiones injuriantes realizadas por el demandante exceden el concepto de injuria y califican como un comportamiento más lesivo - el más lesivo, en realidad- contra el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo. Siendo ello así, la sanción aplicada es proporcional a las faltas graves laborales cometidas.

<sup>14</sup> MEINI MÉNDEZ, Iván. "La tutela penal del honor". En: *Imputación y responsabilidad penal. Ensayos de derecho penal*. Lima: Ara, 2009, p. 356.

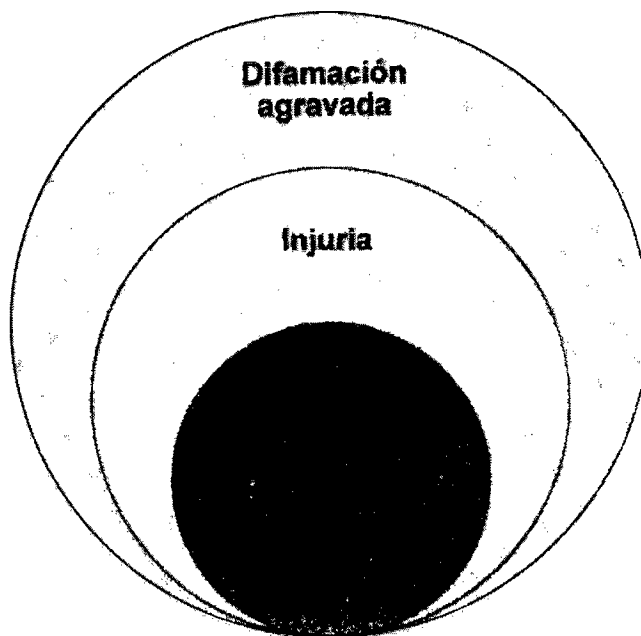
<sup>15</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *óp. cit.*, p. 261.



En primer lugar, se debe tener en cuenta que: "compete al Derecho Penal la defensa, frente a los ataques más graves, de las condiciones de satisfacción de las necesidades existenciales"<sup>16</sup> (el énfasis es nuestro). De esta forma:

"(...) quien comete un delito no solo daña los mínimos indispensables que fija la sociedad con el fin de posibilitar su funcionamiento (bienes jurídicos penales) sino que, además, realiza el daño de la forma más perjudicial. Así las cosas, podemos afirmar que todo comportamiento señalado como delito debe ser considerado como el acto más lesivo y despreciable que puede realizar un sujeto dentro de la sociedad"<sup>17</sup> (el énfasis es nuestro).

Como en el presente caso los mismos hechos (expresiones injuriantes que lesionan el honor) califican jurídicamente como un delito, necesariamente nos encontramos frente a una falta grave laboral que justifica el despido:



En segundo lugar, encontramos que el demandante no solo ha ofendido a una persona a través de sus expresiones injuriantes (delito de injuria) sino que, al haberlo hecho de forma pública y a través de un medio de comunicación social como el *Facebook*, ha cometido el delito de difamación agravada. Es decir, ha

<sup>16</sup> Terradillos Basoco, Juan. "La satisfacción de necesidades como criterio de determinación del objeto de tutela jurídico-penal". En: Revista de la Facultad de Derecho de la Facultad de la Universidad Complutense de Madrid, No. 63, 1981, p. 139.

<sup>17</sup> UGAZ OLIVARES, Mauro y HIGA GARCÍA, Alfonso. "La condena penal por delito doloso como causa justa de despido en el régimen laboral privado". En: *Ius et veritas* No. 43, p. 187.

lesionado el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo de la forma más grave prevista en el Código Penal.

En tercer lugar, se debe tener en cuenta que en el Considerando Quinto de la Casación No. 1938-98, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que:

*"(...) la Ley Laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, **es suficiente únicamente que la injuria se encuentra presente, con prescindencia de su gravedad** como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta" (el énfasis es nuestro).*

Por todo lo expuesto, el despido del señor Guerra Rodríguez es proporcional a las faltas graves cometidas. Esto, a pesar de que la Corte Suprema de Justicia de la República haya sentado el criterio de que la sola injuria -sin importar su gravedad- justifica el despido, ya que un experto en materia penal ha determinado que el comportamiento del señor Guerra Rodríguez califica como una difamación agravada (que, en términos de la normativa laboral, vendría a ser la injuria más grave).

Finalmente, si el señor Guerra Rodríguez ha realizado un comportamiento que califica como un ilícito penal por haber lesionado de la forma más grave posible el honor de sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, no cabe duda de que ha incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y, a su vez, ha inobservado gravemente lo dispuesto por el artículo 74 del RIT de RIPLEY (cuyo contenido conocía por haber sido un trabajador sindicalizado con más de once años de servicios), según el cual:

***"Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido cualquier forma de trato que impliquen una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY"** (el énfasis es nuestro).*

### III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### 4.1. Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- 4.2. Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso.
- 4.3. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.
- 4.4. Casación No. 1938-98.
- 4.5. Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los Expedientes Nos. 976-2001-AA/TC y 206-2005-AA/TC.
- 4.6. TOLEDO TORIBIO, Omar. "El Facebook y el Derecho Laboral". En: *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: GRIJLEY, 2011, pp. 125-131.

#### IV. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACIÓN

Por convenir a nuestro derecho ofrecemos los siguientes medios probatorios:

- 4.1. Copia de la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, y sus anexos, con la que acreditamos la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez y el cumplimiento de todas las exigencias previstas en el artículo 31 de la LPCL.
- 4.2. Copia de la carta de descargo, de fecha 25 de abril de 2013, con la que acreditamos que la defensa del señor Guerra Rodríguez se centra en negar la fuerza o eficacia probatoria de las constataciones notariales de sus expresiones injuriantes en *Facebook* y el carácter injurioso de los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm".
- 4.3. Copia de la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves, de fecha 30 de abril de 2013, con la que acreditamos que RIPLEY respondió a todos y cada uno de los argumentos contenidos en la carta de descargo del señor Guerra Rodríguez, y el cumplimiento de todas las exigencias previstas en el artículo 32 de la LPCL.
- 4.4. Un DVD que contiene un video de la navegación -desde la cuenta de *Facebook* de la señora María del Carmen Miniza Stoll, Sub Gerente de Relaciones Laborales de RIPLEY- por los perfiles y publicaciones de *Facebook* de los usuarios Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru, Giancarlo Cornejo Alvarado, Williams Guerra, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, con el que acreditamos que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez constan en perfiles de acceso público y no restringido, siendo falso que se haya producido un acto de transgresión informática (hackeo).

- 4.5. Copia de la política de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de *Facebook*, con la que acreditamos cuáles son las reglas que rigen la actividad de los usuarios de *Facebook*. En particular, acreditamos que un usuario de *Facebook* puede decidir si sus publicaciones y comentarios son públicas o de acceso restringido.
- 4.6. Copia del comunicado, de fecha 22 de abril de 2013, publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter*, con la que acreditamos que dos expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez fueron citadas en el comunicado.
- 4.7. Copia del Acta Notarial, de fecha 24 de abril de 2013, emitida por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos, con la que acreditamos que un ex trabajador que también fue despedido por la comisión de faltas graves a través de *Facebook* (el señor Giancarlo Cornejo Alvarado) reconoció que las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez son insultos.
- 4.8. Copia de la noticia publicada en el portal Web [www.elcomercio.pe](http://www.elcomercio.pe) con relación al impacto de las redes sociales en la vida real, con la que acreditamos que *Facebook* es un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional.
- 4.9. Copia del artículo titulado "Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog" publicado en el portal Web [www.wikiHow.com](http://www.wikiHow.com), con la que acreditamos que incluso en páginas Web en las que se dan pautas para evitar la comisión de faltas graves a través de redes sociales, se enfatiza que el contenido de las publicaciones no puede ser injurioso u ofensivo para los compañeros de trabajo.
- 4.10. Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web [www.wiktionary.org](http://www.wiktionary.org) y de la lista de acrónimos publicada en el portal Web [www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), con la que acreditamos que los acrónimos "rasm", "hdp" y "asm" significan "reconcha de su(s) madre(s)", "hijo(s) de puta" y "concha de su(s) madre(s)", respectivamente.
- 4.11. Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la ASM, con la que acreditamos que "asm" es un acrónimo de uso común en *Facebook*.
- 4.12. Copia de la descripción de la serie de televisión titulada "hdp" publicada en el portal Web [www.hbowmax.tv](http://www.hbowmax.tv), con la que acreditamos que "hdp" es un acrónimo de uso común, cuyo significado es "hijo(s) de puta".

- 4.13. Copia de la noticia publicada en el portal Web [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es) con relación a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, con la que acreditamos que dicha sentencia no cuestiona la fuerza o eficacia probatoria de los comentarios en *Facebook*, sino el carácter injurioso de las afirmaciones realizadas por una trabajadora.
- 4.14. La declaración de parte del demandante, con la que acreditaremos la comisión de las faltas graves imputadas al señor Guerra Rodríguez.
- 4.15. La pericia de parte del Dr. Iván Meini Méndez, profesor asociado del Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú y doctor en Derecho por la Universidad de Cádiz, con la que acreditaremos que el señor Guerra Rodríguez ha incurrido en un comportamiento penalmente relevante que lesiona al derecho al honor en la modalidad de difamación agravada. Estamos adjuntando copia del informe pericial que será sustentado por el perito durante la audiencia de juzgamiento.
- 4.16. La pericia de parte del Magister Eduardo Villanueva Mansilla, profesor asociado del Departamento de Comunicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú y magíster en Comunicaciones por la misma casa de estudios, con la que acreditaremos que: (i) *Facebook* es un medio de comunicación social en el que los actos de los usuarios tienen las mismas consecuencias que los actos de las personas en la vida convencional; (ii) los usuarios de *Facebook* pueden controlar la difusión de cada una de sus publicaciones; (iii) cuando una publicación en *Facebook* es pública y no de acceso restringido, cualquier usuario puede revisar su contenido sin que exista un acto de trasgresión informática (hackeo); y, (iv) "rcsm", "hdp" y "csm" son acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital. Estamos adjuntando copia del informe pericial que será sustentado por el perito durante la audiencia de juzgamiento.

## V. IMPERTINENCIA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS DE LA DEMANDA

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 190 del CPC, solicitamos que los siguientes medios probatorios de la demanda no sean admitidos por su Juzgado por ser **IMPERTINENTES** (no tienen ninguna relación lógico-jurídica con los hechos controvertidos):

- Seis resoluciones judiciales emitidas en otros procesos judiciales contra RIPLEY (Anexo 1-F de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece estos documentos para acreditar *"la falsedad de los argumentos con los que la demandada actúa contra sus trabajadores para despedirlos como ha ocurrido con el demandante."* En este proceso no se va a discutir sobre la validez de los despidos de otros trabajadores, sino - concretamente- sobre la validez del despido del señor Guerra Rodríguez.

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Anexo 1-G de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece este documento para acreditar que existe un criterio internacional en el sentido que *"el comentario que se haga de una publicación en el facebook no es prueba en un proceso laboral por tratarse de un documento social que se da dentro del marco de la libertad de expresión."* Sin embargo, la sentencia no adopta este criterio. Por el contrario, desestima el recurso de suplicación (apelación) interpuesto por la empresa demandada, pues -a criterio de la Sala- las afirmaciones de la trabajadora no eran insultantes. En otras palabras, la sentencia no descarta la fuerza o eficacia probatoria de las expresiones en *Facebook* para acreditar la comisión de una falta grave laboral.

- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 1058-2004-AA/TC (Anexo 1-H de la demanda).

El señor Guerra Rodríguez ofrece este documento para acreditar que existe un criterio del Tribunal Constitucional en el sentido que *"un documento obtenido indebidamente del internet carecer de valor jurídico y calidad probatoria en un proceso como el que tramite el demandante"*. Sin embargo, la sentencia no adopta este criterio. Por el contrario, cuestiona la validez de medios probatorios obtenidos mediante el acceso no autorizado a correos electrónicos personales del trabajador.

En este caso, RIPLEY no ha accedido de manera ilegal a los correos electrónicos del señor Guerra Rodríguez. Lo que ha hecho es tomar conocimiento de publicaciones y comentarios que figuran en perfiles de *Facebook* de acceso público y no restringido, es decir, que -por decisión de los usuarios correspondientes- pueden ser revisados por cualquier persona.

**POR TANTO:**

Solicitamos a su Juzgado que declare **INFUNDADA** la demanda interpuesta por el señor Guerra Rodríguez.

**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Conforme a lo establecido en el artículo 80 del CPC autorizamos a los doctores Luis Vinátea Recoba, Jorge Toyama Miyagusuku, Roberto Matallana Ruiz, Elizabeth Delgado de Marky, Magaly Alarcón Salas, Eduardo Mercado Villarán, Carmen Ortega Chico, Elvira Castañeda Velásquez, Sebastián Soltau Salazar y Aracelli Morales Arenas a representarnos en el proceso, con las facultades previstas en el artículo 74 del mismo cuerpo legal, declarando expresamente conocer los alcances de la representación que se les está otorgando.


**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Acompañamos el comprobante que acredita el pago de las tasas y aranceles judiciales correspondientes, así como copias suficientes para la otra parte del proceso.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS:** Adjuntamos los siguientes documentos como anexos del presente escrito:

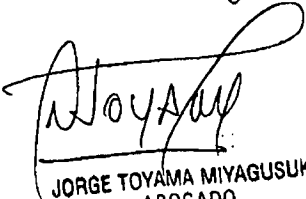
- Anexo 1-A** Copia legalizada del poder y copia simple del D.N.I. de nuestro apoderado.
- Anexo 1-B** Copia de la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, y sus anexos.
- Anexo 1-C** Copia de la carta de descargo, de fecha 25 de abril de 2013.
- Anexo 1-D** Copia de la carta notarial de despido por la comisión de faltas graves, de fecha 30 de abril de 2013.
- Anexo 1-E** Un DVD.
- Anexo 1-F** Copia de la política de uso de datos y de la declaración de derechos y responsabilidades de *Facebook*.
- Anexo 1-G** Copia del comunicado, de fecha 22 de abril de 2013, publicado por RIPLEY a través de su cuenta de *Twitter*.
- Anexo 1-H** Copia del Acta Notarial, de fecha 24 de abril de 2013, emitida por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, así como de sus anexos.
- Anexo 1-I** Copia de la noticia publicada en el portal Web [www.elcomercio.pe](http://www.elcomercio.pe) con relación al impacto de las redes sociales en la vida real.

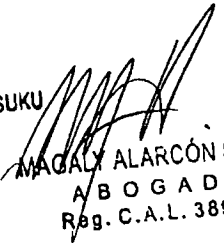
- Anexo 1-J** Copia del artículo titulado "Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog" publicado en el portal Web [www.wikiHow.com](http://www.wikiHow.com).
- Anexo 1-K** Copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web [www.wiktionary.org](http://www.wiktionary.org) y de la lista de acrónimos publicada en el portal Web [www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com).
- Anexo 1-L** Copia de la página de información del perfil de *Facebook* y de una publicación del usuario El PERU es de la CSM.
- Anexo 1-M** Copia de la descripción de la serie de televisión titulada "hdp" publicada en el portal Web [www.hbowmax.tv](http://www.hbowmax.tv).
- Anexo 1-N** Copia de la noticia publicada en el portal Web [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es) con relación a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.
- Anexo 1-O** Copia del informe pericial emitido por el Dr. Iván Meini Méndez.
- Anexo 1-P** Copia del informe pericial emitido por el Magister Eduardo Villanueva Mansilla.
- Anexo 1-Q** Copia de la Casación No. 1938-98.
- Anexo 1-R** Copia de las partes pertinentes de las sentencias recaídas en los Expedientes Nos. 976-2001-AA/TC y 206-2005-AA/TC.
- Anexo 1-S** Copia del artículo titulado "*El Facebook y el Derecho Laboral*" publicado por el Dr. Omar Toledo Toribio, Presidente de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Anexo 1-T** Copia del artículo titulado "Redes sociales y el despido sanción" publicado por los doctores María del Rocío Carro Hernández y Gabriel Espinoza C.

Lima, 31 de julio de 2013

  
SEBASTIÁN SOLTAU SALAZAR  
ABOGADO  
C.A.C. 8062

  
ALFREDO SALVADOR VARGAS  
ABOGADO  
C.A.C. 6138

  
JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU  
ABOGADO  
Reg. CAL. 21288

  
MAGALY ALARCÓN SALAS  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. 38986



NUMERO: SIETE MIL TRESCIENTOS TREINTA  
MINUTA: SIETE MIL TRESCIENTOS UN

KR-193827

DELEGACION DE FACULTADES

QUE OTORGA DOÑA PATRICIA AMANDA SUBAUSTE URIBE EN FAVOR DE  
DON ALFREDO LUIS SALVADOR VARGAS Y OTROS; DEL CONFERIDO POR  
TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

\*\*\*\*\*

INTRODUCCION: =====

EN LA CIUDAD DE LIMA A LOS SIETE (07) DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL TRECE (2013), ANTE MI ALFREDO PAINO SCARPATI, NOTARIO DE LIMA. =====

COMPARECE: =====

DOÑA: PATRICIA AMANDA SUBAUSTE URIBE, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD: PERUANA, ESTADO CIVIL: SOLTERA, DE PROFESION U OCUPACION: CONTADORA, Y DOMICILIAR EN CALLE BEGONIAS NUMERO 545, PISO 10, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, DEBIDAMENTE IDENTIFICADA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO: 07946541. =  
QUIEN EN ESTE ACTO DELEGA LAS FACULTADES OTORGADAS POR TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., CON REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTE NUMERO 20337564373, CON DOMICILIO EN CALLE LAS BEGONIAS NUMERO 545, PISO 10, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, LAS MISMAS QUE SE ENCUENTRAN INSCRITAS EN LA PARTIDA ELECTRONICA NUMERO 03021251 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA. =====

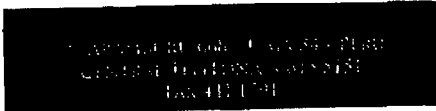
DOY FE DE HABER IDENTIFICADO A LA COMPARECIENTE Y QUE PROCEDE CON CAPACIDAD, LIBERTAD Y CONOCIMIENTO BASTANTE DEL ACTO QUE REALIZA, QUE ES HABIL EN EL IDIOMA CASTELLANO, Y PROCEDO A ELEVAR A ESCRITURA PUBLICA LA MINUTA QUE SE ENCUENTRA FIRMADA Y AUTORIZADA, LA MISMA QUE ARCHIVO EN SU LEGAJO RESPECTIVO, Y CUYO TENOR ES EL SIGUIENTE. =====

MINUTA: SEÑOR NOTARIO: =====

SIRVASE EXTENDER EN SU REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS UNA DE DELEGACION DE FACULTADES QUE OTORGA LA SEÑORA PATRICIA SUBAUSTE URIBE, IDENTIFICADA CON DNI NO. 07946541, CON DOMICILIO PARA EFECTOS DEL PRESENTE DOCUMENTO EN CALLE LAS BEGONIAS NO. 545, PISO 10, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, EN SU CALIDAD DE APODERADO CLASE "C" DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., CON RUC NO. 20337564373, CON DOMICILIO EN CALLE LAS BEGONIAS NO. 545, PISO 10, DISTRITO DE SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, SEGUN PODERES INSCRITOS EN EL ASIEN TO C00080 DE LA PARTIDA ELECTRONICA NO. 03021251 DEL LIBRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LA OFICINA REGISTRAL DE LIMA, EN LOS TERMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES: =====

A LA CIUDAD DE LIMA  
NOTARIA LAS BEGONIAS  
R PATI

J. Sainfo Botinuc N° 291 - Jesus Maria  
R-5300  
R-1625  
R-01-025





P. R. I. M. E. R. O. - POR ACUERDO CONTEMPLADO EN LA JUNTA DE ACCIONISTAS DE FECHA 23 (VEINTITRES) DE ABRIL DE 2012 (DOS MIL DOCE), LOS SEÑORES ACCIONISTAS DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. OTORGARON A FAVOR DE LA SEÑORA PATRICIA SUBAUSTE URIBE LAS FACULTADES 1,2,3,4,5,6,7,11,15B,15G,15I,18,20,24,29,30 DE LA ESCALA DE PODERES DE LA REFERIDA SOCIEDAD. =====

S. E. G. U. N. D. O. - POR EL PRESENTE DOCUMENTO, HACIENDO USO DE LAS FACULTADES A QUE SE REFIERE LA CLAUSULA PRECEDENTE, LA SEÑORA PATRICIA SUBAUSTE URIBE DELEGA LAS FACULTADES SIGUIENTES: =====

24. REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE TODA CLASE DE AUTORIDAD JUDICIAL, POLITICA, ADMINISTRATIVA, LABORAL, MUNICIPAL, ARBITRAL, POLICIAL O MILITAR, EN PROCESOS JUDICIALES Y/O ADMINISTRATIVOS EN LOS QUE SEA PARTE LA SOCIEDAD, CON LAS FACULTADES GENERALES Y LAS FACULTADES ESPECIALES CONTENIDAS EN LOS ARTICULOS 74 Y 75 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL REQUERIDOS PARA DISPONER DE DERECHOS SUSTANTIVOS; INTERPONER, MODIFICAR Y/O AMPLIAR DEMANDAS, DENUNCIAS, RECURSOS, RECLAMACIONES Y QUEJAS; PRESTAR INSTRUCTIVA, PREVENTIVA, TESTIMONIALES, PRESENTAR RECONVENCIONES Y CONTRADICCIONES; DEDUCIR EXCEPCIONES Y/O DEFENSAS PREVIAS Y CONTESTARLAS; CONTESTAR DEMANDAS, DENUNCIAS Y RECONVENCIONES; ALLANARSE Y/O RECONOCER LA PRETENSION; DAR RECONOCIMIENTO PERSONAL; DAR TESTIMONIO COMO PARTE O TESTIGO; EXHIBIR, RECONOCER Y DESCONOCER DOCUMENTOS; OFRECER, ACTUAR Y SOLICITAR LA ACTUACION DE TODA CLASE DE MEDIOS PROBATORIOS, PERICIAS Y COTEJOS, ASI COMO Oponerse. IMPUGNAR, OBSERVAR Y/O TACHAR LOS OFRECIDOS POR LA PARTE CONTRARIA, DOCUMENTOS Y TESTIGOS; INTERPONER TODA CLASE DE MEDIOS IMPUGNATORIOS Y RECURSOS DE REPOSICION, APELACION, CASACION Y NULIDADES TODAS LAS INSTANCIAS; SOLICITAR LA NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTE; SOLICITAR INSPECCIONES JUDICIALES; Oponerse A LA DECLARACION DE PARTE, A LA EXHIBICION, PERICIAS E INSPECCIONES JUDICIALES; ASISTIR E INTERVENIR, COMO REPRESENTANTE LEGAL DE LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE AUDIENCIAS (YA SEAN CONCILIATORIAS O DE FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO, DE PRUEBAS Y/O AUDIENCIAS UNICAS, ESPECIALES Y/O COMPLEMENTARIAS). INSPECCIONES, DILIGENCIAS, Y TODO TIPO DE ACTOS PROCESALES, SEAN ESTOS DE REMATE, ADMINISTRACION DE POSESION, LANZAMIENTO, EMBARGOS Y/O SANEAMIENTO PROCESAL; SOLICITAR EL DESGLOSE Y ENTREGA DE CERTIFICADOS DE DEPOSITOS JUDICIALES, EFECTUAR, RETIRAR Y COBRAR LOS MISMOS; NOMBRAR ADMINISTRADORES, DEPOSITARIOS O SINDICOS Y DELEGADOS EN VIRTUD DE UNA CARTA ROGATORIA ENCOMENDANDO ACCIONES A SER ADOPTADAS FUERA DE LA JURISDICCION DEL PROCESO; EFECTUAR IDENTIFICACIONES; RESPONDER A INTERROGATORIOS; SOLICITAR Y APLICAR TODA CLASE DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y CAUTELARES, INCLUSIVE INNOVATIVAS Y DE NO INNOVAR Y CUALQUIER MEDIDA ANTICIPADA, DENTRO Y FUERA DEL PROCESO, AMPLIARLAS Y/O MODIFICARLAS Y/O SUSTITUIRLAS Y/O DESISTIRSE DE LAS MISMAS; OFRECER Y/O OTORGAR CONTRACAUTELA (INCLUSIVE CAUCION JURATORIA); NOMBRAR ORBANOS DE AUXILIO JUDICIAL; PRESTAR DECLARACION DE PARTE O TESTIMONIAL. ASIMISMO, ESTARA FACULTADO PARA INTERVENIR EN PROCESOS CUALESQUIERA QUE AFECTEN LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD, SEA COMO INTERVENCION COADYUVANTE, LITISCONSORCIAL, EXCLUYENTE PRINCIPAL, EXCLUYENTE DE PROPIEDAD DE DERECHO PREFERENTE, O COMO SUCESOR PROCESAL, SOLICITAR LA INTERVENCION DE UN TERCERO PARA ASEGURAR UNA PRETENSION FUTURA O A MANERA DE DENUNCIA

**NOTARIOS DE LLAMA**  
 No 291 - Jesús María  
 5523 / 463-5300

# TESTIMONIO

CIVIL O DE LLAMAMIENTO POSESORIO. ADICIONALMENTE PODRA SOLICITAR LA ACUMULACION Y DESACUMULACION DE PROCESOS; RETIRAR LAS ACCIONES LEGALES INTERPUESTAS Y DEMANDAS, ESTANDO FACULTADO PARA DESISTIRSE DEL PROCESO, DE LA PRETENSION Y/O CUALQUIER OTRO ACTO ACTO PROCESAL; SOLICITAR EL ABANDONO Y/O PRESCRIPCION DE LOS RECURSOS, LA PRETENSION Y/O LA ACCION Y/O DEL PROCESO; OFRECER Y/O COBRAR DIRECTAMENTE LO PAGADO O CONSIGNADO JUDICIALMENTE Y/O RETIRAR CONSIGNACIONES; EJECUTAR LAS SENTENCIAS Y COBRAR LAS COSTAS Y COSTOS PROCESALES; CONCILIAR ; TRANSIGIR JUDICIAL Y EXTRAJUDICIALMENTE, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, HACER ABANDONO O RENUNCIA DE LA INSTANCIA, SOLICITAR LA ACLARACION, CORRECCION Y/O CONSULTA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES: PRESENTAR PROPUESTAS EN REMATES JUDICIALES, SUBASTAS EXTRAJUDICIALES (PARA ADJUDICARSE AL INTERIOR DE LOS MIMOS LOS BIENES MUEBLES O INMUEBLES MATERIA DE RESPECTIVO PROCESO); SER ADJUDICATARIO DE LA BUENA PRO Y TOMAR POSESION DE BIENES; SOLICITAR LA INHIBICION Y/O PLANTEAR LA REACUSACION DE JUECES, FISCALES, VOCALES Y/O MAGISTRADOS EN GENERO; Y PRACTICAR TODOS LOS DEMAS ACTOS QUE FUESEN NECESARIOS PARA LA TRAMITACION DE LOS PROCESOS Y, EN GENERAL, REALIZAR CUALQUIER GESTION QUE SEA NECESARIA PARA DEFENDER LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD EN PROCESOS JUDICIALES. =====

**ALFREDO PATINO SCARPATI**  
**NOTARIO DE LLAMA**  
 CUALQUIER GESTION QUE SEA NECESARIA PARA DEFENDER LOS INTERESES DE LA SOCIEDAD EN PROCESOS JUDICIALES.

REPRESENTAR A LA SOCIEDAD ANTE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA (SUNAT), TRIBUNAL FISCAL, OFICINA DE NORMALIZACION PROVISIONAL (ONP), CENTROS DE CONCILIACION, AFP, PROINVERSION (ESPECIALMENTE PERO SIN LIMITARSE, PARA EL REGISTRO DE INVERSIONES EXTRANJERAS Y LA NEGOCIACION Y SUSCRIPCION DE CONVENIOS DE ESTABILIDAD JURIDICA, PUDIENDO PARA ELLO SUSCRIBIR MINUTAS, ESCRITURAS PUBLICAS Y DEMAS DOCUMENTOS, SEAN PUBLICOS O PRIVADOS, DIRECCION GENERAL DE SALUD AMBIENTAL (DIGESA), DIRECCION NACIONAL DE MEDICAMENTOS, INSUMOS Y DROGAS (DIGEMID), INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCION DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL (INDECOPI), DIRECCION NACIONAL ANTIDROGAS (DINANDRO), MINISTERIO DE AGRICULTURA, MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS, MINISTERIO DE LA PRODUCCION, REGISTRO FISCAL DE VENTAS A PLAZO, Y DEMAS INSTITUCIONES PUBLICAS O PRIVADAS QUE OTORGUEN LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIONES U OTROS RELACIONADOS CON LA COMPRA, VENTA, IMPORTACION, EXPORTACION Y COMERCIALIZACION DE LOS PRODUCTOS QUE COMERCIALIZA LA SOCIEDAD, ENCONTRANDOSE FACULTADO PARA CELEBRAR TODOS LOS ACTOS Y CONTRATOS QUE SEAN NECESARIOS, TENIENDO PARA EFECTOS LAS FACULTADES CONFERIDAS PARA LA REPRESENTACION EN LOS PROCESOS JUDICIALES MENCIONADOS EN EL NUMERAL 23 DE LA PRESENTE ESCALA DE PODERES Y LAS DEMAS QUE SEAN NECESARIAS PARA PRESENTAR TODA CLASE DE SOLICITUDES, RECURSOS, APELACIONES, RECLAMACIONES Y DESISTIRSE DE LOS MISMOS; ASI COMO PARA LA REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS, AUDIENCIAS, INVESTIGACIONES, INSPECCIONES, INTERROGATORIOS, DILIGENCIAS, GESTIONES Y TRAMITES INHERENTES A DICHS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS; CON FACULTADES SUFICIENTES PARA PRESTAR MANIFESTACIONES, DECLARACIONES PREVENTIVAS, INSTRUCTIVAS Y PARA PRESENTAR TODA CLASE DE DENUNCIAS Y PETICIONES, ACCEDER Y REVISAR EXPEDIENTES, APORTAR PRUEBAS, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, TRANSIGIR, INTERPONER EXCEPCIONES, CUESTIONES PREVIAS, CUESTIONES PREJUDICIALES, RECURSOS IMPUGNATORIOS, INCLUIDOS RECURSOS DE RECLAMACION, RECONSIDERACION, APELACION, REVISION, NULIDAD, QUEJA, EN

ALFREDO PATINO SCARPATI  
 C/ 785 - LUCHANABAMBAS 551  
 LAMA - PERU  
 FAX 441 1791

ALFREDO@NOTARIAPAINO.COM.PE  
 WWW.NOTARIAPAINO.COM.PE

00000364



TODAS LAS INSTANCIAS, ASI COMO DESISTIRSE DE ESTOS RECURSOS Y LOS DEMAS MEDIOS DE DEFENSA PERMITIDOS POR LEY. =====

DE LA ESCALA DE PODERES DE TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., A FAVOR DE: =====

- ALFREDO LUIS SALVADOR VARGAS, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~10003694~~ =====
- CARLOS ALEJANDRO CADILLO ANGELES, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~41124060~~ =====
- JORGE LUIS TOYAMA MIYAGUSUKU, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~10284420~~ =====
- EDUARDO ISRAEL MERCADO VILLARAN, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~40419941~~ =====
- ENZO GIANFRANCO FLORES ROBINSON, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~45457394~~ =====
- PEDRO HOMERO DIAZ RODRIGUEZ, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~45626094~~ =====
- SEBASTIAN SOLTAU SALAZAR, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~44053990~~ =====
- LESLY ELVIRA CASTAÑEDA VELASQUEZ, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~42161790~~ =====
- LUIS MANUEL VINATEA RECOBA, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~08772204~~ =====
- LUZ ELIZABETH DELGADO GUILLEN DE MARKY, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~08255232~~ =====
- CARMEN MILAGRITOS ORTEGA CHICO, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~40034005~~ =====
- MAGALY ALARCON SALAS, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~40255326~~ =====
- ARACELLI GAELLA MORALES ARENAS, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~44412894~~ =====
- ALFONSO YASUYOSHI HIGA GARCIA, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~45550752~~ =====
- ROBERTO GABRIEL MATA LLANA RUIZ, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~07930600~~ =====
- LUIS FELIPE GAMBOA LOZADA, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~42407770~~ =====
- RENATO MEJIA MADRID, IDENTIFICADO CON DNI NRO. ~~10268592~~ =====

TODOS CON DOMICILIO EN AV. PASEO DE LA REPUBLICA NRO. 3118, PISO 11, SAN ISIDRO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA. =====

AGREGUE USTED, SEÑOR NOTARIO, LAS DEMAS CLAUSULAS DE LEY Y SIRVASE PASAR LOS PARTES CORRESPONDIENTES A LOS REGISTROS PUBLICOS DE LIMA. =====

LIMA, 29 (VEINTINUEVE) DE MAYO DE 2013 (DOS MIL TRECE). =====

A CONTINUACION UNA FIRMA ILEGIBLE. =====

AUTORIZA ADRIAN PASTOR TORRES, ABOGADO, C.A.L. N° 34649.- UNA FIRMA ILEGIBLE. =====

I N S E R T O. =====

ARTICULO 74° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. =====

... ART. 74°.- FACULTADES GENERALES.- LA REPRESENTACION JUDICIAL CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO AQUELLAS PARA LAS QUE LA LEY EXIGE FACULTADES EXPRESAS. LA REPRESENTACION SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO INCLUSO PARA LA EJECUCION DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO AL REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCION EN EL PROCESO Y REALIZACION DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCION PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO. =====

I N S E R T O. =====

ARTICULO 75° DEL CODIGO PROCESAL CIVIL. =====

... ART. 75°.- FACULTADES ESPECIALES.- SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICION DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS, Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSION. ALLANARSE A LA PRETENSION, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE

00000363

# TESTIMONIO

DE LAMA  
- Jesús María  
83-5300

LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACION PROCESAL Y PARA LOS DEMAS ACTOS QUE EXPRESE LA LEY. =====  
EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR EL PRINCIPIO DE LITERALIDAD. NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES NO CONFERIDAS EXPLICITAMENTE. =====

### CONCLUSION.

LA PRESENTE ESCRITURA SE INICIA EN LA FOJA DE SERIE NUMERO 2886998 Y CONCLUYE EN LA FOJA DE SERIE NUMERO 2887000. =====  
FORMALIZADO EL INSTRUMENTO, Y DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO 27 DEL DECRETO LEGISLATIVO NUMERO 1049, LEY DEL NOTARIADO, DEJO CONSTANCIA QUE LA INTERESADA FUE ADVERTIDA DE LOS EFECTOS LEGALES DEL MISMO; LA COMPARECIENTE LE DIO LECTURA, DESPUES DE LO CUAL SE AFIRMO Y RATIFICO EN SU CONTENIDO, SUSCRIBIENDOLO, DECLARANDO QUE SE TRATA DE UN ACTO VALIDO Y NO SIMULADO, MANIFESTANDO IGUALMENTE CONOCER LOS ANTECEDENTES Y/O TITULOS QUE ORIGINAN EL PRESENTE INSTRUMENTO, Y RECONOCER COMO SUYA LA FIRMA DE LA MINUTA QUE LA ORIGINA. DE TODO LO QUE DOY FE. FIRMADO: PATRICIA AMANDA BAUSTE URIBE , UNA HUELLA DIGITAL; FIRMO EL ONCE DE JUNIO DE DOS MIL TRECE. CONCLUYO PROCESO DE FIRMAS EL DIA ONCE DE JUNIO DE DOS MIL TRECE. ANTE MI, ALFREDO PAINO CARPATI, NOTARIO DE LIMA. =====

ES COPIA DE LA ESCRITURA PUBLICA QUE CORRE EN MI REGISTRO CON FECHA 07 DE JUNIO DE 2013, A FOJAS 63998 - 64000, Y A SOLICITUD DE PARTE INTERESADA EXPIDO EL PRESENTE, DE ACUERDO A LEY EL QUE RUBRICO EN CADA UNA DE SUS HOJAS, SELLO, SIGNO Y FIRMO EN LIMA, A LOS 13 DIAS DEL MES DE JUNIO DEL 2013.

ALFREDO PAINO CARPATI  
NOTARIO DE LIMA  
Dr. Santo Domingo 291 - Jesús María  
83-5300 / 8675380

ALFREDO PAINO CARPATI  
Notario



108

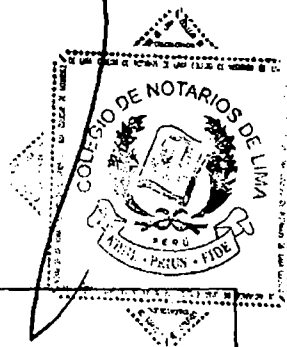
CERTIFICO: Que esta copia fotostática es idéntica a su original que consta de...03...  
Fojas, y corresponde al testimonio de la Escritura Pública de...DELEGACION DE FACULTADES...  
de fecha 07-06-2013 extendida ante el notario DE LIMA: ALFREDO PAINO SCARPATI  
otorgado por...FABRILIA AMANDA...  
SUBUSTE URIBE = =

13 JUL 2013



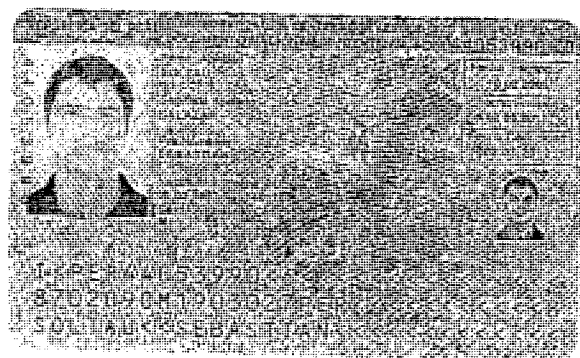
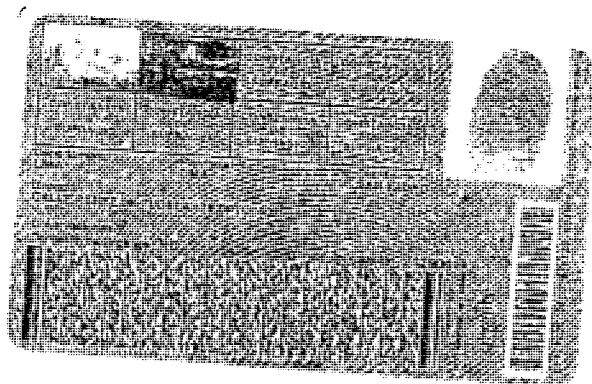
*M*  
EDUARDO LAOS DE LAMA  
NOTARIO DE LIMA

NOTARIA LAOS DE LAMA  
Jr. Santo Domingo N° 281 - Jesús María  
☎ 451 0117 - 451 7173



ESTA CARILLA SE HALLA EN BLANCO  
CUALQUIER TEXTO QUE SE CONSIGNE CARECE DE VALOR

00000361



072

00000000

1-B

CARTA NOTARIAL DE PREAVISO

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

Lima, 19 de abril de 2013

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

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y de conformidad con el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"), procedemos a imputarle las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa<sup>1</sup>, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Nuestra imputación se basa en los siguientes hechos:

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

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

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

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

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

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

00000359



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

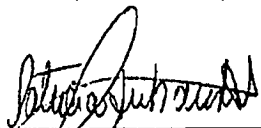
Es claro que nos encontramos frente a conductas que usted realizó con el ánimo de injuriar, agraviar y ofender al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, generándole un perjuicio manifiesto, pues - como hemos resaltado- los perfiles de Facebook de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

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

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

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

Sin otro particular, quedamos de usted.



Patricia Subauste Uribe  
Gerente de Gestión de Personas

Adjuntamos:

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

0.5

00000357

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

LIMA.- 19 DE ABRIL DEL 2013.

  
Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima



00000356

## ACTA NOTARIAL

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

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

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

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

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

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

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

Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima

026  
00000355

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

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

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

Cuyo contenido se adjunta a la presente Acta Notarial:

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

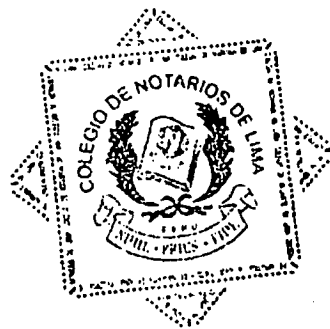
Seguidamente en la misma página se procedió a dar click en el comentario de Williams Guerra accediendo de esta forma a su perfil de Facebook.

Cuyo contenido se adjunta a la presente Acta Notarial:

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

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

  
Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima



027

00000354

Buscar personas, lugares y cosas

Maricarmen Miniza Stoll Amigos

Editar Buscar amigos

503 amigos 1 Medios recientemente 23 Del instituto 6 Del trabajo

Amigos

glencarlo cornejo alvarado

No hay resultados para: glencarlo cornejo alvarado

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

Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Femandini Barreda Notario de Lima

Facebook feed items including: Hiroshi Levido, Rosanna Calizpas Baumert, Claudia Puentes, and others with profile pictures and text snippets.

MÁS AMIGOS (21)

America Jo Chan

028

Busca personas, lugares y cosas

Mericamen

Andreas Astete Gaby  
Yamila González Cueva  
¿Cómo se llama este curso? Espero que lo hayas pasado bueno... un fuerte abrazo a la familia! (MIRAR)

A Mirrella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

Andrés Miestra le gusta la foto de Restaurante Fuera de Límite.

PROVECHA esta SUPER OFERTA en Link... Riquelme usuc con el BONUS on A Carolina Cordero Osh. Eduardo Solís Valle les gusta la foto de Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

ACTIVO

HERNANDEZ Benavides Elías le gusta la foto de Carlos el enlace de Carlos el Diplobrati Jacoe.

Angel Salazar y Mayra Lopez son nuevos amigos.

Roberto de arrango NO le gusta la foto de Cecilia Pizarro le gusta el enlace de Gaby y Susana. Silvana Miestra ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómez-Velásquez..."

A Cecilia Pizarro le gusta la foto de Claudia Cecilia Alarcón Casurro.

César Ramacha ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

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

Anaaru Aranda Escobar

Carlos Iván González 1 día

Francesca Olabco

Fredrik Leandro

Guiliana Torres Dongo

Karla Cabrera Fuster

Niquel Avila Jara

Nina Barrerachos 11 h

Santiago Giamonde

estas anteriores (28)

Abel Revoredo

**Giancarlo Cornejo Alvarado** **Biografía** **Ahora**

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

Amigos 430 Fotox Mejo Me gusta 48

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

**Formación y empleo**  
Ripley San Isidro

**Información**  
Si me puedes definirme le dire que definir es limitar, ¿tú te gusta limitar? A mí no me gusta definirme.  
Vive en Lima  
Hombre

**Lugares en los que ha vivido**  
Avenida Circunvalación

**Amigos** Ver todo

**Familia**

**Álbumes** Ver todo

**Favoritos** Ver todo

diario 3 amigos  
Facebook for Every Phone 36 amigos  
Jureth Solís  
Juro Por La Constitución del 79 1 amigo

APROVECHA esta SUPER OFERTA en Link, paga al recibir con tarjeta o efectivo!  
A Carmine Cortizo y Eduardo Solís Valle les gusta Link Peru.  
Buscar

Ricardo Fernandini Barrio  
Notario de Lima

029

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de **COLECTIVO DIGNIDAD**.  
Busca personas, lugares y cosas.  
Hace 3 horas

Actividad  
Hace poco

Markarever

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de **COLECTIVO DIGNIDAD**.  
Busca personas, lugares y cosas.  
Hace 3 horas

**Por qué callar si nací gritando**

Compartir

A 7 personas les gusta esto.  
Hace 2 horas a través de móvil

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

"Si pudiera vivir nuevamente mi vida.  
En la próxima, trataría de cometer más errores.  
No intentaría ser tan perfecto, me relajaría más.  
Sería más tonto de lo que he sido.  
...  
Compartir

A 7 personas les gusta esto.

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

¿Quién es? — con YO Aporto San Isidro Sutrigrisa

**YA NO SE PUEDE HACER PARA SE QUITEN ESE CINTILLO**

Compartir

A 4 personas les gusta esto.  
Ver 2 comentarios más

Olivia Cahuana jajajaja yo se yo se .....cual es el oremio  
Hace 11 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado El parbo es una cucaracha marina en un pan.  
Hace 11 horas a través de móvil

Josue Guillermo Velasco Gomez jajajajaja la buche  
Hace 8 horas a través de móvil

Willema Guerra la copudaza!!!!!! quien mas!!!!?? jajajaja

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

Totalmente de acuerdo.

**Hakuna matata vive y sé feliz**

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

Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado cambió su foto del perfil.  
Hace 2 minutos

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

Andrea Antelo Gaby Yamila González Cruces Yamila... ¿por qué siempre escucho que le heyas pasado bonito... un fuerte abrazo a lo distancia :)  
Ahora 2013

A Mirrele Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.  
2013

A Sandra Múntica le gusta la foto de Restaurantes Fuera Chiclayo.  
2013

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Bonaventura Elise le gusta el enlace de Carlos Gouroncio Digoveneri Leticia

Miguel Angel Salazar Korva Jeff y Marie Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

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

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

César Namaccho ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Banner Caché Sesea le gusta la foto de Rosa Mariana

Amaru Andia Escalante Carlos Iván González. 1 día

Francesca Chipoco

Franklin Leandro

Guiliana Torres Donga

Katia Cabrera Tuser

Miguel Avila Jara

Nika Barrenechea. 1 día

Santiago Barroche

MÁS AMIGOS (25)

Abel Revoredo

Ajustaciones  
**OFERTA** Reservas \$/28

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

Ricardo Fernando Medina  
Notario de Lima



Busca personas, lugares y cosas  
Giancarlo Cornejo Alvarado **Ahora**  
COLECTIVO DIGNIDAD.  
miércoles

# LES VENIMOS A VENDER EL CAFÉ QUE USTEDES PRODUCEN



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

Compartir  
A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sésaro Mayor Oka.  
miércoles

El bravo.  
ASI QUE YA LO SABEN OK!!



Compartir  
A Rigo Busnik Aguilar Escobar le gusta esto.

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

Pobre sataná, le tá thatcher le va a quitar la batuta.



Compartir  
A 17 personas les gusta esto.  
Sésaro Wilson geacno tu si heahaha  
Hace 15 horas

Giancarlo Cornejo Alvarado  
miércoles

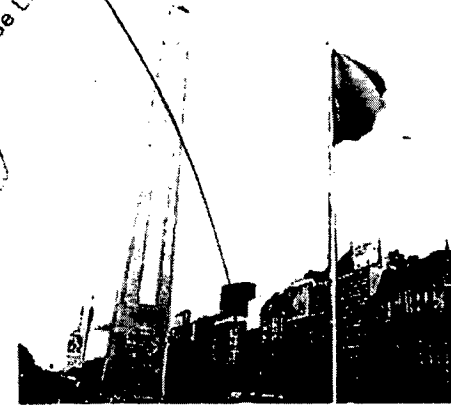
Oye Minimiza . APUNTA LA PLACA ( Req. 1760 - 2013 -MTPE ). #YoTuSabes .

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

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

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

Pornografía es uno de los archivos más descargados en el Vaticano <http://aw.ly/JUMx3>



Compartir  
A 7 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
miércoles

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

Andreo Astete Gabry Yamilla González Cruzon  
Venite... pero cuando te llamo que la hayas pasado bonito... un fuerte abrazo a la distancia :)

Ahora  
2013  
A Mirinda Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Sandra Minzta le gusta el sitio de Restaurante Fuerza Chakayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Peolo Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Di Giovanni Lacue.

Miguel Angel Salazar Kovalchik y Mayte Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

Sandra Minzta ha comentado su enlace: "Gracias Jonivor Gómez Velásquez..."

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

César Nemeche ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Brenner Cachio Sousa le gusta la foto de Rosa Moriana.

Amaru Aranda Escalante  
Carlos Iván Gonzales... 1 día

Francesca Chapiro  
Franklin Loandro

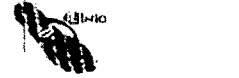
Guiliana Torres Dongo  
Kalle Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara  
Nita Berrechea 15 h

Santiago Baronda  
MÁS AMIGOS (23)

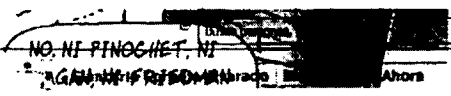
Abel Acevedo

Anuncios  
OFERTA navatenas 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Linko, paga el recibir con tarjeta o efectivo! A Carolina Cordova y Eduardo Sola Valle les gusta Linko Peru.

Buscar



NO NI PINOCHET NI...  
Giancarlo Cornejo Alvarado

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



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

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

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

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



LA GERENCIA DE RIPLEY SAN ISIDRO...

¿SABRAN DE LAS CUCARACHAS NO SON PARTE DE NINGÚN...

¿SABRAN DE LAS CUCARACHAS NO SON PARTE DE NINGÚN...  
¿SABRAN DE LAS CUCARACHAS NO SON PARTE DE NINGÚN...  
¿SABRAN DE LAS CUCARACHAS NO SON PARTE DE NINGÚN...

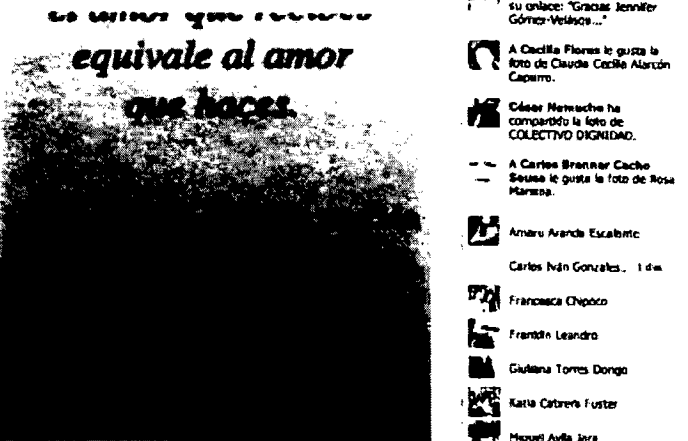
Compartir Mericarman Ahora

A 6 personas les gusta esto. Añadir a mis amigos

Ver 5 comentarios más  
Dilio Sotelo separame una para plaza norte : llevo 10 dias sin recibir mi certificado de trabajo y menos la liquidacion ya que vienen juftas...en la central ni enterados ...?  
El miércoles a la(s) 14:35 · ·  
Jhoyer Trejillo Si sucho se demoré esas mierdet...me llega un par de incompetentes.... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???  
El miércoles a la(s) 22:46 · ·  
Dilio Sotelo al menos ya han pago sus 48 horas que le dan a ley... al al viernes no hay...caballero a el miércoles sera  
El miércoles a la(s) 23:01 · ·  
Jhoyer Trejillo Sesi hasta el viernes no ,mas ,ve son dos semanas h ,ve pago perr...  
Ayer a las 10:05

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

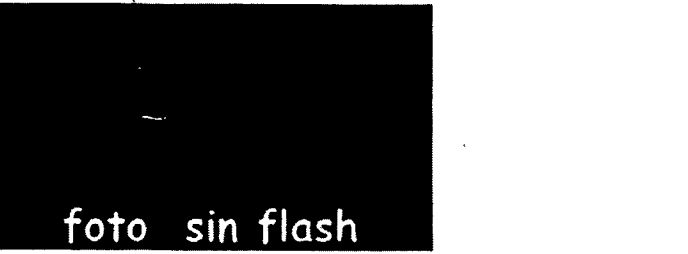
La mejor frase para empezar este martes .



A Viviana Vasquez le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Drol y Lei To, martes

Hahahahaha bozozoo



A 7 personas les gusta esto.  
Delaine Cebalosa que bueno  
El martes a la(s) 2:34  
Grada Ac. Irajaja  
El martes a la(s) 19:18

Andrés Arévalo Gaby Yamile González Cruzes

Ahora 701.1

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.  
A Sandra Mielas le gusta la foto de Restaurante Fuerza Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Prate Sabatamane ha cambiado la foto de su perfil.

A Giessana Benavides Elias le gusta el álbum de Carlos Bouroncle Digovanni Lacue.

Miguel Angel Salazar Kovaleff y Mariela Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el emble de Muse.

Sandra Pfeizer ha comentado su opinión: "Gracias Jennifer Gómez-Veloso..."

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claude Cecilia Alarcón Caparro.

César Menacho ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

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

Amaru Arend Escabrite  
Carlos Nán González. 1 d

Franческа Chpobov

Frantón Leandro

Giuliana Torres Dongo

Karla Cabrera Foster

Miguel Avila Jara

Nika Barrenechea 19 ·

Santiago Bamonde

MÁS AMIGOS (22)

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Abel Revaredo

Busca personas, lugares y cosas

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de

Markarman

Andrea Asteta Gaby Yamila Gonzalez Cruces

Verme... foto simple espejo que la heya pasado bonito... un fuerte abrazo a la distancia ;)

A Mirinda Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

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

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Bastamante ha cambiado la foto de su perfil.

A Giustina Banerlino Elías le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digiovanni Lucu.

Miguel Angel Salazar Rosales y Mayra Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muc.

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

A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudio Cecilia Alarcon Caparso.

César Narmacha ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

A Carlos Branmar Cecilio Sousa le gusta la foto de Rosa Mariana.

Amber Arend Escarante Carlos Iván González...

Francesca Olipoco

Franklin Leandro

Giuliana Torres Dongo

Katia Cabrera Fuster

Miguel Avila Jara

Nita Barrenechea

Santiago Barmonde

MÁS AMIGOS (33)

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Abel Nevoredo

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de

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

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



A 8 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montasinos Solo para el señor existe una cosa lo que es negro para nosotros para el es blanco como el detergente que vendia...

Jesus Guillermo Velasco Gamito Este To se deve FORMATEAR mejor no?

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Vigilarse.

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



A 6 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de los libros Perdidos.

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



A 8 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

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

Kurt Cobain 19 años de su muerte

¿Que dice la carta de suicidio de Kurt Cobain?

Para Buddha:

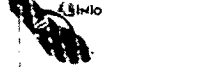
Buddah... [Handwritten text in Spanish, appearing to be a letter or a poem, with some words underlined and a signature at the bottom.]

A Pielucho Quespe Cáceres le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado

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

OPERTA hevalians 5/20



APROVECHA esta SUPER OFERTA en Libro, paga el recibo con tarjeta o efectivo A Carolina Cordova y Eduardo Solís Valle les gusta Libro Peru.

Buscar



Compartir  
A 3 personas les gusta esto.  
Cynthia La Raza Jorjaje  
8 de abril a la(s) 13:43 a través de móvil

Giancarlo Cornejo Alvarado  
8 de abril

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



Compartir  
A 3 personas les gusta esto.

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



Compartir  
Ver un comentario más

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

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



Compartir  
A 9 personas les gusta esto.  
San Miguel Es Sufrajista PAGAR, PAGAR, PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS  
8 de abril a la(s) 12:07  
Williams Guerra que rasm!!!! como no lo deportan por basure!!!!  
8 de abril a la(s) 15:33  
Grade Ac para el chileño  
8 de abril a la(s) 20:18

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

Murlo la diosa de la derecha bruta y ahorada .

Murlo la colonialista Margaret Thatcher



Compartir  
A 2 personas les gusta esto.  
Guillermo Armando Diaz Menteelmos UN PARA DE ASESINOS SE ENCONTRARAN EN EL INFIERNO...  
El martes a la(s) 0:21

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

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

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

Andrés Arteta Gabay  
Yamilia Gonzalez Cruzes  
Vale... por complete baco... que la hayas pasado bonito... un fuerte abrazo a la distancia :)

A Mirella Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.

A Geandra Miniza le gusta el video de Restaurante Lucrezia Chiclayo.

Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.

Paola Barrantes ha cambiado la foto de su perfil.  
A Giovanna Barrantes Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Digovanni Lucac.

Miguel Angel Salazar Kavaloff y Mayra Lopez son ahora amigos.

A Cecilia Flores le gusta el enlace de Muse.

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

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

César Mamacha ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.

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

Arneri Aranda Escalante  
Carlos Iván Gonzales. 1986

Francesca Chipoco  
Francis Leandro

Glafira Torres Dongo  
Kala Cabrera Fester

Miguel Avila Jara  
Nika Barrenechea. 1984

Santiago Barrenechea

MÁS AMIGOS (25)

Abel Revoredo

Agrupados  
OFERTA havaliana  
5/30



APROVEDIA esta SUPER OFERTA en LIMO, paga al agente con tarjeta o efectivo  
A Carolina Cardova y Luardo Sola Valle les gusta Lino Piro.

Buscar

**ESTÁ PROBADO**  
**No eran terroristas**

**ESTÁ PROBADO**  
**Culpable**  
**de crímenes de**  
**lesa humanidad**

Compartir

A Guillermo Armando Diaz Hernández le gusta esto.

Ver más historias recientes

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

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



Compartir

A Guillermo Armando Diaz Hernández le gusta esto.

*Ricardo Fernandini Barreda*  
 Notario de Lima

Compartir

A 3 personas les gustó esto.

Miriba Llanos Martín no tiene basta de tratar de EMPAPERARNOS, basta ya!!!  
 El martes a las 7:19

- Ahora
- 7011
- A Mirilla Diaz le gusta TACTICA 3.0 Marketing y Comunicación.
- A Sandra Matiza le gusta la foto de Restaurante Guerra Chileno.
- Verónica Riquelme used the Time Bonus on Diamond Dash.
- Paola Bustamante ha cambiado la foto de su perfil.
- A Giovanna Benavides Elias le gusta el enlace de Carlos Bouroncle Di Giovanni Lucuc.
- Miguel Angel Salazar Kowaleff y Maryjo Lopez son ahora amigos.
- A Cecilia Flores le gusta el enlace de MUSA.
- Sandra Matiza ha comentado su enlace: "Gracias Jennifer Gómez-Velásquez..."
- A Cecilia Flores le gusta la foto de Claudio Cecilia Alarcón Capuro.
- César Mamacho ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.
- A Carlos Brenner Cacho Sorese le gusta la foto de Rosa Mariana.
- Armaru Aranda Escalante
- Carlos Iván González... 1 día
- Francesca Chipoco
- Franklin Leónido
- Guiliana Torres Dongo
- Katlie Cabrera Fuster
- Miguel Avila Jara
- Nata Darreneches 15 h
- Santiago Barmonde
- MÁS AMIGOS (23)
- Abel Revoredo

Anuncios

**OFERTA** havalanoo  
 \$/20



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

A Carolina Cordova y Edumbe Sola Valle les gusta Linto Post.

Buscar

025



**Giancarlo Comejo Alvarado**  
Si de abre a través de móvil

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

Compartir

A 9 personas les gusta esto.  
Se ha compartido 4 veces

**San Miguel Es Sutragrisa PAGAR,PAGAR,PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS**  
3 de abril de 2012

**Williams Guerra ese rom!!! como no lo deportan por basural!!!**  
3 de abril de 2012

**Estos Ac peor q chileno**  
3 de abril de 2012

Amadeo Jimenez  
Grupo de La Parada

00000345

036

facebook

Busca personas, lugares, cosas

Inicio

Giancarlo Cornejo Alvarado **Biografía** ▾ **Ahora** ▾

Añadir a mis amigos **Ahora**

Giancarlo Cornejo Alvarado no tiene una foto de perfil.  
Subí una foto de tu perfil.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido una foto de Subtrágrisa Ripley-Max Los Olivos

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

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

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



Asocios (1)  
**OFERTA** haviames 5/20



**APROVECHA** esta SUPER OFERTA en Lino, paga al recibir con tarjeta o efectivo!  
A Carolina Cordova - Eduardo Soto les gusta esta oferta.



Compartir  
A 8 personas les gusta esto.

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

00000322

Busca personas, lugares y cosas

Se ha etiquetado a Eduardo Torres en la foto de Milagros Castellanos con TORRES Velasco Benavides y 46 personas más.

**Williams Guerra**

Añadir a mis amigos | Mensaje

Información | Fotos | Mapa | Seguidos

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

Albumes | Ver todo

Fotos subidas con el móvil

Fotos de la bitácora

Williams Guerra cambió su foto de portada. 5 de abril

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

Comparte

A 21 personas les gusta esto. Ver un comentario más

- Carlos Leonardo Quijpe Rarategui no estas ESTREÑIDO cuñeo 5 de abril a las 15:21
- Williams Guerra jajajaja 5 de abril a las 16:07
- Alfonso Navarro que grande está el bebe y lindo saludos 6 de abril a las 19:50
- Jesse Rondón Palomino q grande tu hijo esta vivo retusa 7 de abril a las 17:57

A principios de...

Williams Guerra cambió su foto del perfil. 2 de febrero

Se ha etiquetado a Eduardo Torres en la foto de Milagros Castellanos con TORRES Velasco Benavides y 46 personas más.

Amelia Duffeo Ordóñez le gusta la foto de Wendy Ramos.

Patricia Benítez ha comentado el estado de Pilar Galas: "Gringoussis!"

America Jo Chan le gusta la foto de...

Alfredo Lavado...

Los anuncios más interesantes de Coca-Cola que sabemos que sus productores... de la Coca-Cola com...

Calligros Danvers ha comentado el estado de Roberta...

Hermoso bebé para...

Se ha etiquetado a Miguel Ángel DelaFlor Muñoz en la foto de Claudio López Mercedes.

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

A Montse Flechar le gusta la foto de Orquídea de Mí País... Dani

Ariana Aranda Escalante

Carlos Iván Gomales... 1 día

Erika Mirza Polo

Francisco Pardo Segovia

Guiliana Torres Dongo

Jean Paul Arrieta

María Isabel Carranza Bo...

Nita Barrenechea 10 h

Santiago Belmonte

MÁS AMIGOS (16)

America Jo Chan

000

Buscar





Compartir 35 25



Williams Guerra cambió su foto de portada. 25 de enero



Compartir 12 4

Williams Guerra cambió su foto del perfil. 25 de enero



Compartir 43 10

Ricardo Fernandini Barrechea  
Notario de Lima

2012

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



Compartir 27 17

Williams Guerra 12 de abril de 2012 cerca de Lima

Hoy es un día muy especial en el que mi HIJO BELLO cumple 7 meses!!!! Ohh que rápido pasa el tiempo... Tiempo en el que aprendí a ser más sensible (de lo ya soy) en el que aprendí a llorar y reír juntos al lado tuyo bebé precioso en el que aprendí a perfeccionarme como Padre!!! te recontra amo bebé precioso Gracias Dios Mio por haberme dado la dicha de ser Padre y de formar la gran familia que tengo Gracias Silvia Concha por ser mi compañera perfecta!! Gracias Beizabeth Guerra Rodríguez John Guerra Rodríguez Familia Deigado-concha por cuidar de mi hijo y ser los tios perfectos los amo a todos FELIZ DIA HIJO MIO!!!!!!

Compartir 47 18

Williams Guerra 12 de marzo de 2012 cerca de Lima

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

Compartir 23 3

Se le etiquetado a Eduardo Tolmos en la foto de Milagros Casariego. — Con Jorge Luis Velasco Benavides y 40 personas más.

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

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

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

Nirwehi Laveado Uno de los anuncios más inteligentes de cada día que sabiendo que las producciones... Amada de Coca-Cola cont...

A Rosana Calligaris Gasarment le gusta el estado de Roberto Guadalupe

Rita Carapez ha compartido la foto de Paramujeras.

Kleodilia Lira ha comentado su foto: "Los pesos de la política... pre..."

Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perez: "Shii yehhhhh!!! Hoy noche de..."

Se le etiquetado a Miguel Angel DelaFlor Masato en la foto de Claudia Lopez Meneses.

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

A Monique Fischer le gusta la foto de Orquídea de Mi País... Perú.

Amaru Amada Escalante Carlos Iván Conzales... 1 año

Erika Merza Polo

Francisco Pardo Segovia

Giuliana Torres Dongo

Jean Paul Arrieta

Maria Isabel Carranza Da

Nia Barrenechea 20 h

Santiago Barmonde

MÁS AMIGOS (19)

America Jo Chan

000

Williams Guerra

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

Compartir 22 52

Se acaban mis vacaciones y no hice nada!!!! Nada como que nada si aprendí a ser mas Papa que nunca a conocernos muchísimo mas , a reírnos, a llorar juntos .. fueron las mejores vacaciones de mi vida !!! Siempre juntos hijo mio te recontra amo bebe hermoso!!! siempre juntos tu y yo Alejandro!!!!!!

Compartir 26 5

- A Claudia Duffeo Oribe le gusta la foto de Wendy Ramos.
- Patricia Barrios ha comentado el estado de Niar Bonet: "Gringoussis...!"
- A America Jo Chan le gusta la foto de Paul Pun.
- Hiroshi Leveda Uno de los anuncios mas indigerentes de coca cola que sabiedo que sus productos... Anuncio de Coca-Cola cant...
- A Roxana Callinos Damment le gusta el estado de Roberto Gaudet.
- Rita Campos ha compartido la foto de Paramuzeres.
- Kláudia Lira ha comentado su foto: "Los pasos de la porca...pre..."
- Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Pizar: "Sik! yehhhhh!! Hoy noche de..."
- Se ha etiquetado a Miguel Angel DalaFlor Muzas en la foto de Claude Lopez Menezes.
- A Claudia Puertas le gusta la foto de Carlos Puertas Cordova.
- A Montique Flacher le gusta la foto de Orpullo de Mi País... de...
- Amaro Aranda Escalante
- Carlos Ivan Gonzalez... 1 de...
- Ericka Minzo Polo
- Francisco Pardo Segovia
- Guiliana Torres Dongo
- Juan Paul Arrieta
- Mario Isabel Carrera Bo.
- Nilo Barrenechea 19 de...
- Santiago Damonde
- MÁS ANTEOS (16)
- America Jo Chan

2011

Lugares 2011

Vistió 3 lugares

Williams Guerra ha subido un video -- con Jherutan Masbeck Price Grande y 18 personas más en Lima. 20 de diciembre de 2011

Tembler!!!!!! Yujuuuuuuuu!!!!!!



Compartir 6 14 2

Williams Guerra ha estado en Donatello y otro lugar.

Ver todas las **MEMORIAS** de

Williams Guerra estuvo con Bruno Robles Alfaro y 15 personas 10 de diciembre de 2011 cerca de Lima



Compartir 3 24 1

Williams Guerra 19 de noviembre de 2011

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

Williams Guerra 27 de septiembre de 2011

Con mi calusa Andy Polo .....si el mismo que bailo a todos esos viejes cagones!!!!!! jejejeje — con Andres Otertegui Romero y 13 personas más.

Compartir 8 28

Williams Guerra 12 de octubre de 2011

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

Compartir 34 18

Williams Guerra 15 de septiembre de 2011

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

Buscar

040



Compartir

10 54

Compartir

Marcar como

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

Williams Guerra  
12 de septiembre de 2011 a través de móvil

nacio mi hijooooo re: felizzzzzzzz

Empate

44 74

Williams Guerra  
26 de julio de 2011

CREMAAAAAA!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!



Compartir

11 8

Ricardo FERNANDEZ BARRON  
Notario de Lima

A Claudia Duffeo Ordaz le gusta la foto de Wendy Ramos.

Patricia Benitez ha comentado el estado de Pilar Benitez: "Gingoussis;-)"

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

Miroslav Lavada  
Uno de los anuncios mas inteligentes de coca cola que sabiendo que sus productos...  
Anuncio de Coca-Cola east...

A Roxana Callejas Damwart le gusta el estado de Roberta Guedes.

Rita Campos ha compartido la foto de Paramujeres.

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

Claudia Puertas ha comentado el estado de Margarita Perez: "Si!! yehhhhh!! hoy noche de..."

Se ha etiquetado a Miguel Angel De la Flor Mirazo en la foto de Claudia Lopez Meneses.

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

A Monique Flechar le gusta la foto de Cirujano de Mi Pais... (over)

Amaru Arando Escalante

Carlos Iván Gonzales... 1 de

Enka Minza Polo

Francisco Pardo Segovia

Glucione Torres Dongo

Jean Paul Arrieta

Mara Isabel Carranza Bo.

Nita Barrenechea 26 a

Santiago Bamonde

MÁS AMIGOS (16)

America Jo Chan

04

Disco:

## ACTA NOTARIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ricardo Ferrandini Barreda  
Notario de Lima

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

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

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

Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

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

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

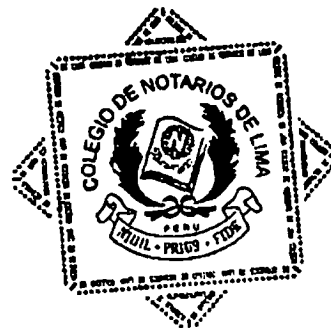
Asimismo Se accedió al perfil de Facebook de el usuario **San Miguel es Sutragrisa** desde el perfil de Facebook de la señora **María del Carmen Miniza Stoll**, y se constató una publicación de una constancia elaborada por la Empresa con la sumilla: *"este es el formato que riplely quiere hacer firmar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

Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

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

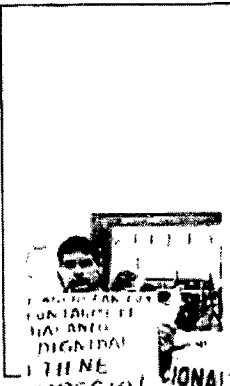
Expido la presente certificación a solicitud del interesado para los fines que estime convenientes,

  
Ricardo Ferdinand Barreda  
Notario de Lima



045

00000336



Gerencia de Proyectos  
bsgrupo.com

Curso aprot  
Project Man  
Institute. In  
Lima, Trujillo.

Capitaliza tu experiencia  
franquitectoncosch...

Sé un Actor  
capitaliza tu  
profesional.  
dueños de r

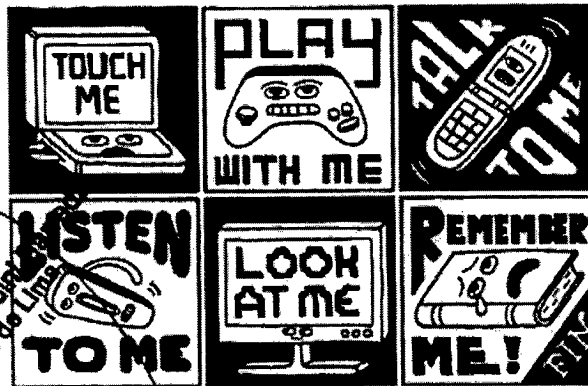
Añadir a más amigos Mensaje

Biografía Información Amigos Fotos Más

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

Añadir a más amigos

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



Ricardo Fernández  
Notario de Lima

Compartir

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

Respeto a quienes si luchamos por cambios justos . Sutragrisa Sindicato Único Ripley Peru YO Aporto San Isidro Sutragrisa San Miguel Es Sutragrisa Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos

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





Glancarlo Cornejo Alvarado

Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Ver 3 comentarios más

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

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

Marilita Santacruz muy buena frase gan ....copiada  
Hace 10 horas

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

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

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

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

**SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR**

**SI NO OPINAS MEJOR**

**NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO DE SUPERVISOR**

Ricardo Femandini Berrada  
Notario de Lima

Compartir

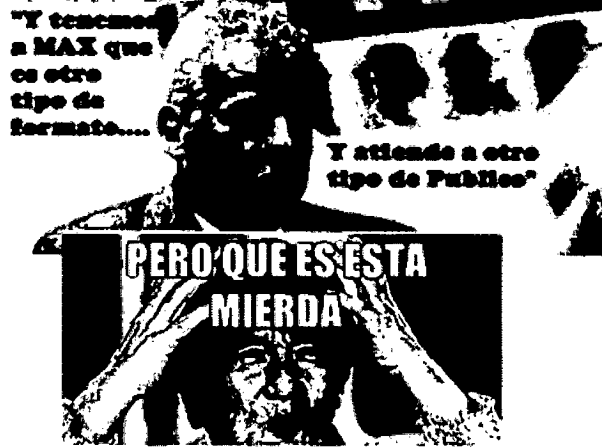
A 3 personas les gusta esto.

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

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

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

Glancarlo Cornejo Alvarado



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Ver 3 comentarios más

León García J. Leo loq la discriminación, que creen que son los de esa zona de Max, sr. Rosal ca en el Perú todos somos iguales...

Hace 22 horas · 3

Guillermo Armando Oñez Montañinos Como el es Brasileño creo que se trajo su pensamiento de discriminación de su patria.

Hace 21 horas · 2

Rigo Busik Aguilera Escobar El discrimina al Cono Norte, entonces nosotros también deberos discriminar a este señor por ser extranjero, QUE LO DEPORTEN a su país para que allí se crea el gerente más grande du mundo!!!

Hace 10 horas · 1

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

Hace 2 horas a través de móvil

Glancarlo Cornejo Alvarado

Hace 23 horas

*Ricardo Fernandez Barreda  
Notario de Lima*

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



Compartir

A 17 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

Jynthia Yuzma Casero así anquila a sus jefes chilenos traidores

Hace 22 horas · 1

Valeria Rita felicitaciones al gloria

Hace 17 horas

Rigo Busik Aguilera Escobar Muy cierto.

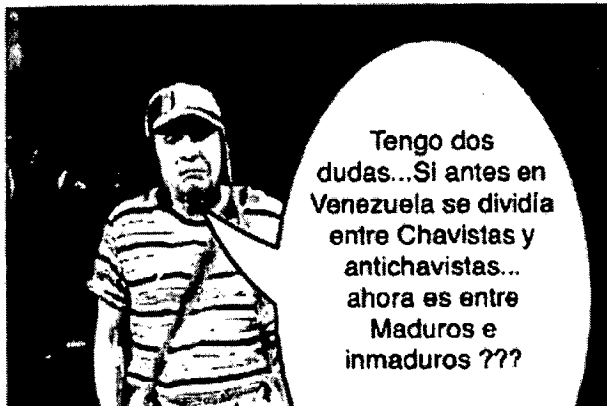
Hace 10 horas

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

Hace 7 horas

066

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



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

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

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

Ricardo Femandini Barreda  
Notario de Lima



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
sábado a través de móvil

Puedo creer haya estudiantes que culpen a su perro de comerse su tarea, pero que hayan tinterillos que acusen robo de papeles a las Bern... 27. Hay una red de traficantes de papel bond en Lima, a estar atentos

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Jorge Cardozo jajaja ya no tienen argumentos?

El sábado a la(s) 18:28 · 2

Jesus Valdez jajaja la verdad creo que quien le robó fue la cucaracha del comedor de san bldro

El sábado a la(s) 20:18 a través de móvil · 3

Leonardo Peter Romero Salinas cree ese tarado que somos que .....

El domingo a la(s) 0:22

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

067

Giancarlo Cornejo Alvarado  
sábado a través de móvil

Enter Sadman.

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Diego VR metalica  
Ayer a las 0:23

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

jajajajaja



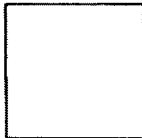
*Richardo Ferrando  
Notario de Jir...*

A 9 personas les gusta esto.

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

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido un enlace.  
12 de abril

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



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

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

Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

Diego VR ptn q asco x Dioss  
12 de abril a la(s) 22:34  
Diego VR > \_ <  
12 de abril a la(s) 22:35

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

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

068

Giancarlo Cornejo Alvarado  
12 de abril

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



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Jesse Valdez bueno creo que las cucarachas se enteraron que las van a exterminar y comienzan a huir ..  
12 de abril a la(s) 16:26 a través de móvil

Luis Cáceres con razón toy con una diarreaaaaaaaa de la cam  
12 de abril a la(s) 23:59

Luis Cáceres cucarachas el nuevo plato de rpley  
12 de abril a la(s) 23:59

Guillermo Armando Díaz Monteaños Al final los van a terminar poniendo como  
estrato principal y te van a decir con o sin mayonesa...  
El sábado a la(s) 8:51

*Ricardo Fernández Barrantes  
Notario de Lima*

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



Compartir

A Diego VR le gusta esto.

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

Glancarlo Cornejo Alvarado

**Hakuna matata  
vive y sé feliz**



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



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Glancarlo Cornejo Alvarado  
12 de abril a través de móvil

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

"Si pudiera vivir nuevamente mi vida.

En la próxima, trataría de cometer mas errores.

No intentaría ser tan perfecto, me relajaría mas.

Sería más amable de lo que he sido,

Compartir

Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Glancarlo Cornejo Alvarado  
11 de abril

¿Quién es? — con YO Aporto San Isidro Sutragrisa

**YA NO SE QUE HACER PARA  
SE QUITEN ESE CINTILLO**



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

Deliza Calhuna Jajajaja yo se yo se .....cuales el premio  
11 de abril a la(s) 23:53

Glancarlo Cornejo Alvarado El premio es una cucaracha moribunda en un fen .  
11 de abril a la(s) 23:54 a través de móvil

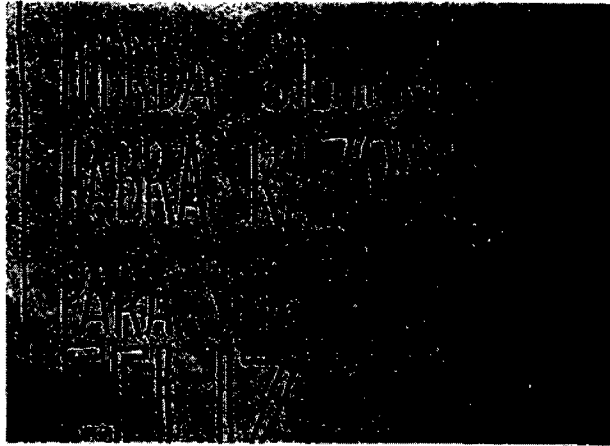
Jesús Guillermo Velasco Gambo Jajajajaja ta buena  
12 de abril a la(s) 2:34 a través de móvil

Ricardo Fernández Barrios  
Notario de Lima

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

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

Totalmente de acuerdo .



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

*Ricardo Ferrandini Barrera  
Notario de Lima*

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



Compartir

A 19 personas les gusta esto.

Susan Wilson gacndo tu si hahaha  
11 de abril a la(s) 19:39

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

071



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
10 de abril

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

Compartir

A 4 personas les gusta esto.

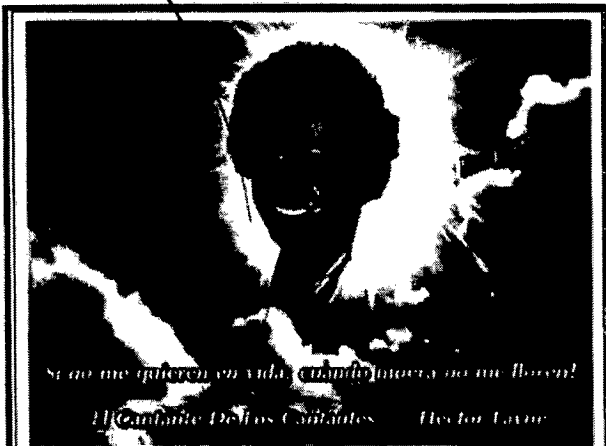
Rigo Busik Aguilera Escobar JE JE JE MUY BUENA!!!  
11 de abril a las 16:17

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

El bravo.

ASI QUE YA LO SABEN OKII

Ricardo Femandini Barreda  
Notario de Lima



Compartir

A Rigo Busik Aguilera Escobar le gusta esto.

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

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

Pornografía es uno de los archivos más descargados en el Vaticano  
<http://ow.ly/jUmz3>

Ripley San Isidro

Lima

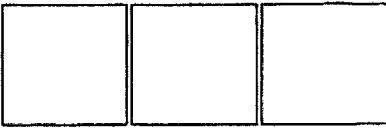
Lima

436



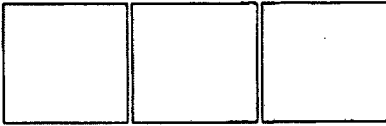


3



Pedro Suárez-  
vértiz ResMerle Calle 13 Mervano

6



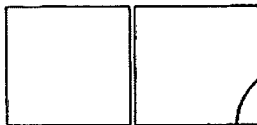
Al estilo Juliana vltas extremos  
talento... JG

4

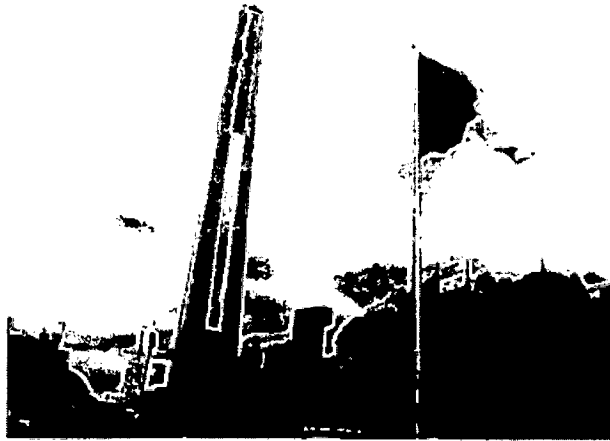


Química Pura El Último Pasajero  
Per... Chesapeake

2



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



Compartir  
A 2 personas les gusta esto.

Glencarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sociedad Política.  
10 de abril

Pobre satanáds, la tía thatcher le va a quitar la babuta .

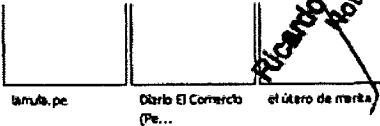


Maricarmen Intelo

Glencarlo Cornejo Alvarado [Escribir](#) [Ahora](#)

[Añadir a mis amigos](#)

Ahora  
2013  
2012  
2011  
2010  
Nacimiento



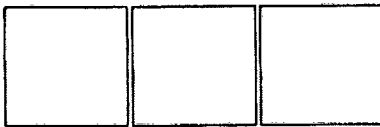
laurula.pe Diario El Comercio  
(Pe... el último de marita



Compartir  
A 2 personas les gusta esto.

Glencarlo Cornejo Alvarado  
9 de abril

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



Deto Ortiz (Oficial) Al estilo Juliana Fuyvrbdi Vu00



A Glencarlo le gusta [laurula.pe](#).



Glencarlo ahora es amigo de [Irry Castro Diaz](#) y 8  
personas más.

INCOMPETENTE



Compartir  
A 6 personas les gusta esto.  
Ver 6 comentarios más

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

Gerencia de Proyectos  
begrupo.com



Curso apror  
Project Man  
Instituto. In  
Uma, Trujillo.

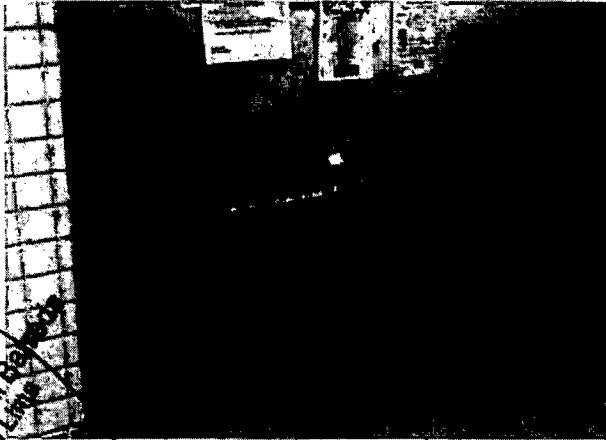
Dillo Sotelo al menos ya han paso sus 48 horas que le dan a ley... si al viernes no hay... caballero x el ministerio sera

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

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

Giancarlo Cornejo Alvarado  
9 de abril

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



*Ricardo Femandini Belloso  
Roberto de Lima*

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

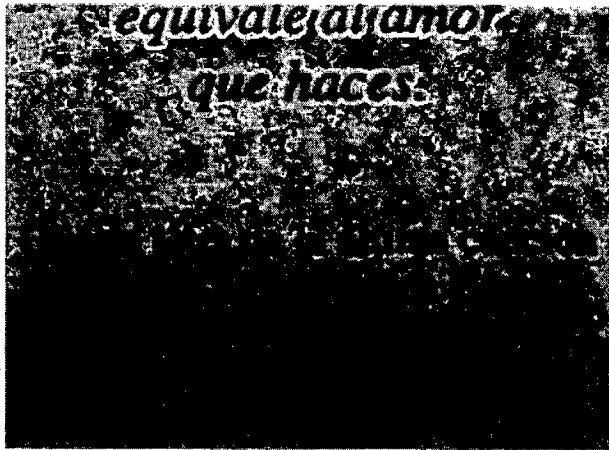
Jesús Valdez como otras cosas , que se esca el agua e inundaba el baño del sótano riplej san isidro, mejor idea no parchar el hueco sino ponerle un canal hacia el lavadero..  
9 de abril a la(s) 12:21 a través de móvil · 1

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

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

La mejor frase para empezar este martes .

Giancarlo Cornejo Alvarado

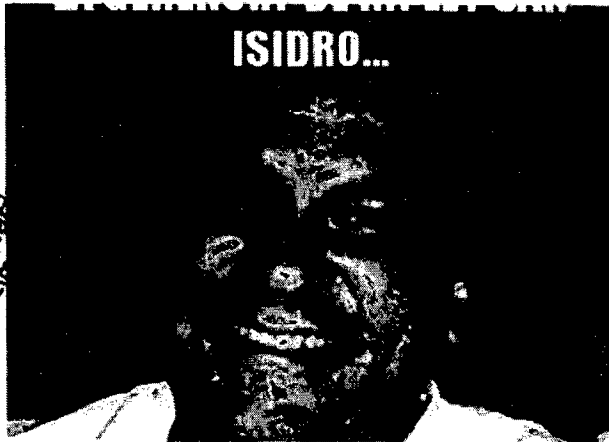


Compartir

A Viviana Vozquez le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
9 de abril

Gastón sabe .



Ricardo Fermandini Bar  
Roberto de Li

Compartir

A 5 personas les gusta esto.

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

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

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

Hahahahaha bobazooo



Compartir

A 7 personas les gusta esto.

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

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

Ver más historias recientes

**Ricardo Femandini Berrada**  
Notario de Lima

076



**Giancarlo Comejo Alvarado**  
9 de abril a través de móvil

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

A 6 personas les gusta esto.

Ver 4 comentarios más

**Subtrigrisa Ripley-Max Los Olivos**  
INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AYER MASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA.  
10 de abril a la(s) 1:53 · 4 3

**Dillo Soledad** sepárame una para plaza norte : llevo 10 días sin recibir mi certificado de trabajo y menos la liquidación va que vienen juntas..en la central ni enterados ...??  
10 de abril a la(s) 14:33 · 4 2

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

00000322

0777

Maricarmen Inicio

[+ Añadir una portada](#)

[Actualizar información](#)

[Registro de actividad](#)

Maricarmen Miniza Stoll

[+ Añadir foto de perfil](#)

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

### Amigos

[Buscar amigos](#)

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

No hay resultados para: Guillermo Armando Diaz Montesinos

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

© 2013 · Español (España)



WALTER UNIVERSITY

Luce 10 años más joven  
Resolutions.com.pe



MI Nextel  
nextel.com.pe



FOREXPERU



Me gusta · A Pety M  
les gusta FOREXPERU.

#### Dermolift



Llame al 4412925 y tonifica tus músculos faciales con el Dr. Jean Paul Osorez.

Me gusta · A Eduardo Touzet y Gabby Valencia Céspedes les gusta Dr. Jean Paul Osorez.

**Ricardo Fernandez Barreda**  
 Notario de Lima

Chat 24

19 Photos

17:00 a.m. 16/04/2013

La Casa (12)

[Renaissance](#)  
[The Cots](#)  
[Tears for Fears](#)  
[República](#)  
[Dato La Courty](#)  
[La República de](#)  
[LR](#)  
[GURNEY](#)

Me gusta 5

[Damer y El Tajo](#)  
[Guillermo Armando Diaz](#)  
[Comajo Alvarado](#)  
[Guillermo Armando Diaz Pioneros](#)

[Añadir a mis amigos](#)

[Ahora](#)  
[Biografía](#)  
[Añadir a mis amigos](#)

[Ahora](#)  
[Biografía](#)  
[Añadir a mis amigos](#)



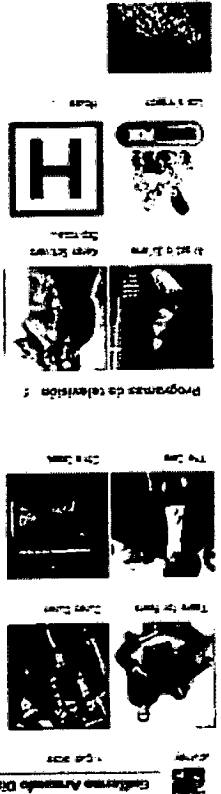
¡¡¡ HAY NADA MAS CIERTO.....

Guillermo Armando Diaz Montalvo ha compartido 1 foto  
Suegra Robertha De Ojeda  
Es muy lindo el perfil de Superheroes que hace Robertha Condes...

RESULTO DE LAS PASADAS EN EL 2011 FUE PARA LOS  
MILITARES EL SUPODERA POSTERIOR EN EL EJERCITO  
RESULTO PARA EL ASCENSO

**SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR**  
**SI NO OBTIENES MEJOR**  
**RECIBIENDO PERIL PARA**  
**ACOMODAR AL CARGO**

**Manudín Balleza**  
Cajamarca de Lima



048  
00000319



**Permitimos**  
Ministerio de Lima

www.facebook.com/browse/likes?id=36712122007106

[www.facebook.com/p1010.php?fbid=103281469871485&e1=a.102579853274982.1073741829.100005688994052&lype=f&itaele](#)
Consulra RAE
red de profesionales...

Subtragnsa Rpley-Max Los Olvos **3 de abril**

ra vanter las criticas del... sus perdos, despues de... guides. — con Melocchita. (an Crajo)

A Zorogora les gusta esta... Se ha compartido 3 veces

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

Max Los Olvos


Max Los Olvos

Max Los Olvos

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

11:03 a.m. 16/04/2013

050  
00000317

 Guillermo Armando Díaz Mo... Biografía Ahora

[+ Añadir a mis amigos](#)

Ahora  
12:11  
12:12  
12:11  
12:11  
12:11

Información

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

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

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




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

Amigos 245



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

 Vilma Anticona Albitas rata chilena vs rata peruana.....  
Hace 15 horas

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

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



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

Anuncios Ver todos

**negocio de Coaching**  
franciscoantonio.coach..



[+ Chat \(19\)](#)


00000316

051

*Ricardo Fernando Balleza  
Notario de Lima*



Ricardo Femandini Barreda  
Notario de Lima



Guillermo Armando Diaz Montesinos

[Añadir a más amigos](#) [Mensaje](#)

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

Atrévete a moverte más



Conoce el p  
antizanspi  
protege en  
tus moxtrio

A 1.716.448 personas les gusta R

Nuevo BlackBerry Z10



Diseñado p  
detengas, o  
10% de disc  
Movistar.

Me gusta · A Angel Bbolotti y  
Franklin Leandro les gusta Movista

FOREXPERU

¿Quieres ap  
invertir? Uái  
2300 o entr  
www.forex

Me gusta · A Patru ML y Guion  
les gusta FOREXPERU.

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

[Añadir a más amigos](#)

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

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



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

*Ricardo Femandini Balleza  
Notario de Lima*

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

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

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

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



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

Compartir

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

BUENA...

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

Guillermo Armando Díaz Montasinos



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

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

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

### Comunicado del Colectivo Pro Revocatoria de Congresistas.

**Ricardo Femandini Barrera**  
Notario de Lima

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

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

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

Compartir

A Rigo Busk Aguilar Escobar le gusta esto.

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

ladameiz :-)

Ripley Perú

IDAT

Lima

Lima

249



**(Dilo en voz bajita)**

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

056



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

 Maricarman Inicio

Guillermo Armando Díaz Mo...

Biografía

Ahora

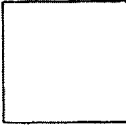
Añadir a mis amigos

Ahora

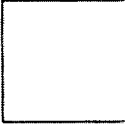
- 2013
- 2012
- 2011
- Nacimiento



Journey



Miguel Bosé

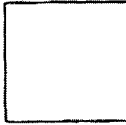


Tears for Fears

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

2002

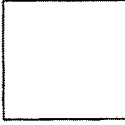
Gerentes de Abastecimiento - Supermercados Peruanos S.A ( Ex Royal Ahold)  
Logros obtenidos: Mayor eficiencia en las áreas involucradas en el abastecimiento de locales y centros de distribución. Disminución en los volúmenes de stock de la cadena (45 %) Reducción sustancial de sueldos en el área de abastecimiento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



Duran Duran



The Cars



Chris Isaak

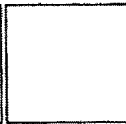
Compartir

A Rogo Bush Aguilar Escobar le gusta esto.

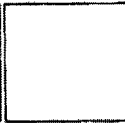
5



Al estilo Juliana



Karen Schwarz Espinora...

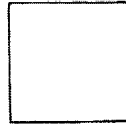


Los simpson

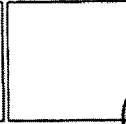
Guillermo Armando Díaz Montesinos compartió el estado de Subtragnacci Ripleyperu.  
Hace 22 horas

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

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

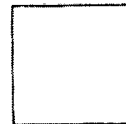


House

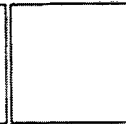


Damien y El Toyo

67



Diario La República

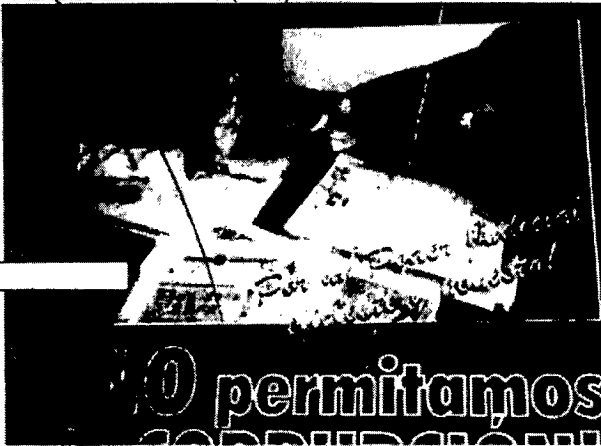


Journey



Miguel Bosé

Ricardo Ferrandini Barreda  
Notario de Lima

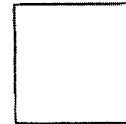


Atrévete a moverte más

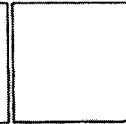


Conoce el p... antitransp... protege en... tus movimie...

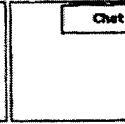
A 1.716.448 personas les gusta R...



Tears for Fears



Duran Duran



The Cars

Chet 27

Compartir

A 3 personas les gusta esto.



A Guillermo Armando le gusta Diario La República.



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

Actividad más reciente

Willem Guerra por culpa de esos resmi!! andamos como andamos!!! Incesables de mierda!!!!(hdp!!! mi apoyo compañeros!!!  
Hace 20 horas · 1

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

Yovanna Magdalena Moran Ochoa LUCHAR Y ESTAR UNIDOS ES LO MAS IMPORTANTE Y NUESTROS DERECHOS SE RESPETAN . ESOS ABOGADOS SON COMPRADOS O SU TITULO LO CONSIGUIERON EN AZANGARO.  
Hace 3 horas

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

Guillermo Armando Díaz Montesinos

ES cierto se agradece la información todos son unos ladrones .....

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



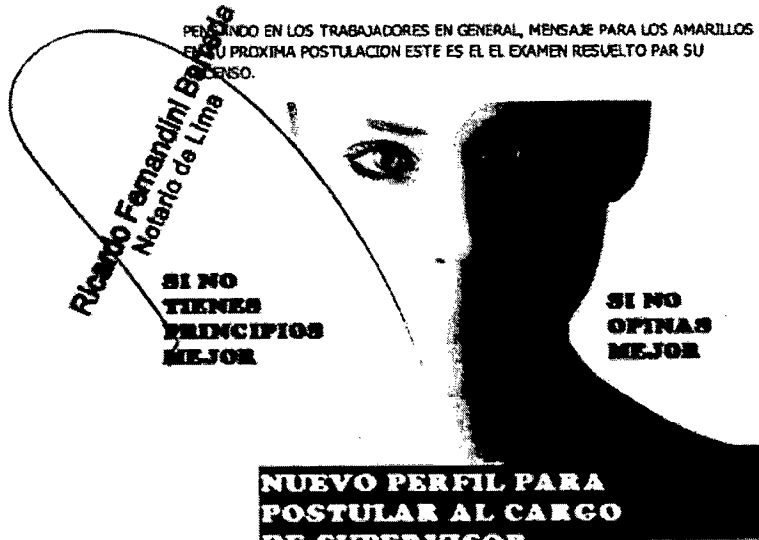
Compartir

A 3 personas les gusta esto.

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

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

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



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

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

Lo mismo pasa en Ripley....

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

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

La gerencia general mediante comunicado manifiesta qu...[ver más](#)





Compartir

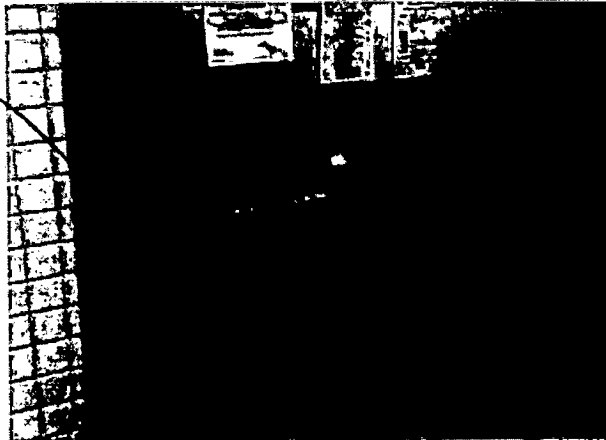
A 4 personas les gusta esto.

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

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

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

Ricardo Femandini Barreda  
Notario de Lima



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

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

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

KOJAK

050

Guillermo Armando Díaz Montesinos



Compartir

A Vira Antonia Abtes le gusta esto.

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

Fue una excelente experiencia.....



Mobile Uploads  
apps.facebook.com/foto\_diarb\_primo  
Mobile Uploads

Compartir

A Mayra Susan Abanto Yurrell le gusta esto.

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

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

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

*Ricardo Femandini Barbedo  
Notario de Lima*

**RECOMPENSA**

**Emilio Alessio Constantino Calfasaya (Alias Foca) S/10.000**

**EL SE LA S**

**Presuntos asesinos de la suboficial PNP Della Grazia**

Compartir

Guillermo Armando Díaz Montesinos compartió el estado de Subtrágrisa Sindicato Unico Ripley Peru.  
9 de abril

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

080

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
ENTERO, AMONESTANDO Y SUSPENDIENDO, NO SOPORTA QUE EL SIMBOL...ver más

Compartir

A Giancarlo Cornejo Alvarado le gusta esto.

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

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

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



Ricardo Ferdinand Barreda  
Notario de Lima

A personas le gusta esto.

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

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

TOTALMENTE DE ACUERDO...

Jajajaja



Compartir

A Wilfrans Guerra le gusta esto.

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

061

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
NO HAY NADA MAS CIERTO.....

Seguímos esperando ese gesto señores de la empresa



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

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

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

Ricardo Femandini Berreda  
Notario de Lima



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Ver un comentario más.

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

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

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

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

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
7 de abril

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

682

16/04/13

Guillermo Armando Díaz Montasinos



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

[http://sindicatoripleytobalaba.blogspot.com/2013/04/ripley-la-telefon-y-el-gerente\\_1.html](http://sindicatoripleytobalaba.blogspot.com/2013/04/ripley-la-telefon-y-el-gerente_1.html)

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Ver más historias recientes -

[Información](#) [Crear un anuncio](#) [Crear una página](#) [Desarrolladores](#) [Empleo](#) [Privacidad](#) [Ayudas](#) [Condiciones](#) [Ayuda](#)  
Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Femandini Barreda  
Notario de Lima

003

Maricarmen Inicio

Añadir una portada

Actualizar información

Registro de actividad

Maricarmen Miniza Stoll

Añadir foto de perfil

Biografía Información Amigos 503 Fotos 34 Más

Further Your Career 1



Wendy L. Sney

Be a Business Leader



Jockey Plaza



Me gusta · A Claudia Javier Spray les gusta Jc

ÁCIDO HIALURÓNICO Resolutions.com.pe



### Amigos

Buscar amigos

Todos mis amigos 503 Añadidos recientemente 1 Instituto 20 Trabajo 6 Más

San Miguel Es Sorpresa

No hay resultados para: San Miguel Es Sorpresa

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

Facebook © 2013 · Español (España)

Ricardo Ferrandini Barrada  
Notario de Lima

Magia Blanca 3 en 1



Síguenos y llena tu vida de Secretos y secretitos.

Me gusta · A Francesco Chipoco le gusta Magia Blanca 3 en 1.

Chat 24

**CONSTANCIA DE ENTREGA Y RECEPCIÓN DE PINES DE IDENTIFICACIÓN Y YOYOS RETRÁCTILES - TRUJAS RIPLEY**

En el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2013, en las oficinas del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa TRUJAS RIPLEY S.A. se entregó a los señores \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ (trabajadores) un pin y un yoyo retráctil para ser utilizados en el sistema de control de acceso a las instalaciones de la Empresa TRUJAS RIPLEY S.A. en el lugar de trabajo.

**PRESENTE**

Yo, \_\_\_\_\_, Notario de Lima, en virtud de mi cargo, he presenciado la entrega y recepción de los pin y yoyo retráctil mencionados en el presente documento, y he verificado que los señores \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ son trabajadores de la Empresa TRUJAS RIPLEY S.A. y que los datos consignados en el presente documento son correctos.

**TESTIGOS**

En presencia de los señores \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, quienes han presenciado la entrega y recepción de los pin y yoyo retráctil mencionados en el presente documento, y he verificado que los datos consignados en el presente documento son correctos.

En fe de lo anterior, he expedido el presente documento en el lugar y fecha mencionados en el presente documento.

EL NOTARIO  
DNI: \_\_\_\_\_

**Ricardo Femandini Barreda**  
Notario de Lima







**San Miguel Es Sutragrisa**  
5 de abril

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

**Compartir**

A 5 personas les gusta esto.  
Se ha compartido 4 veces

Ver 5 comentarios más

-  Guillermo Armando Díaz Montesinos ahora hay que firmar la entrega de unos accesorios que de seguro no van a durar nada ya saben lo que pueden hacer con sus juguetes porque a mí no me hacen falta.....  
6 de abril a la(s) 9:16 · 1
-  Guillermo Armando Díaz Montesinos por eso no sean chijos y NO FIRMEEN.....  
6 de abril a la(s) 9:17 · 1
-  Williams Guerra que se vayan a la csm!!!!!!  
6 de abril a la(s) 16:03 · 1
-  Antonio Mas Es clara la practica antindical contra los chillos no hay libertad sindical  
7 de abril a la(s) 0:41 a través de móvil
-  Antonio Mas No firmar compañeros  
7 de abril a la(s) 0:42 a través de móvil · 1
-  León Gertrú 3. Len la nenta esta enredada y tiene

054

00000304

posible a nuestros clientes.

De todos y cada uno de los empleados depende el logro de las metas de la organización.

Cualquier duda que tenga en relación al presente Código de Ética y Conducta, deberá ser consultada al Jefe Superior Inmediato o a cualquier miembro del Comité de Ética.

---

2 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

---

00000303

132



**INDICE**

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I Ingreso de los Empleados	18
CAPÍTULO II Jornada y Horario de Trabajo	21
CAPÍTULO III Normas de control de asistencia al Trabajo	26
CAPÍTULO IV Permanencia en el puesto de Trabajo: Inasistencias, permisos y licencias	27
CAPÍTULO V Descanso Semanal y vacacional	31
CAPÍTULO VI Derechos y obligaciones de la empresa	33
CAPÍTULO VII De los empleados: Obligaciones y prohibiciones	35
CAPÍTULO VIII Remuneraciones	40
CAPÍTULO IX Movimiento de Personal	42
CAPÍTULO X Seguridad e Higiene Ocupacional	44
CAPÍTULO XI Medidas frente al VIH y SIDA en el centro de trabajo	48
CAPÍTULO XII Procedimiento de prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual	49

00000302

INDICE	INDICE
CAPÍTULO XIII Servicio de Vigilancia	50
CAPÍTULO XIV Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía laboral	51
CAPÍTULO XV Régimen Disciplinario	53
CAPÍTULO XVI Reclamaciones Laborales	60
CAPÍTULO XVII Disposiciones Complementarias	62

INTRODUCCIÓN

El presente documento, determina las condiciones y el espíritu de colaboración y buena fe, que debe existir entre el empleador y los empleados en lo que se refiere al cumplimiento de sus prestaciones, conteniendo las disposiciones esenciales de TIENDA POR DEPARTAMENTOS RIPLEY S.A. en adelante RIPLEY, en concordancia con las leyes vigentes en materia laboral, obligatorias para RIPLEY y los empleados.

El conocimiento y la aplicación de este Reglamento serán obligatorios para todos los empleados de la empresa, independientemente de la situación laboral en que se encuentre, sin perjuicio de la aplicación de las normas complementarias que se dicten y faciliten la mejor aplicación del presente Reglamento, sin desnaturalizar su contenido.

La ignorancia del contenido del presente documento no será atenuante ni eximirá de las sanciones que se hagan merecedores los que la infrinjan; estando RIPLEY obligada a difundir dicho Reglamento y controlar su cumplimiento, así como a brindar la asesoría para su observancia, por intermedio de Recursos Humanos, teniendo los empleados el deber de leerlo y cumplirlo.

Todas y cada una de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo tiene carácter enunciativo, más no así limitativo. En consecuencia, las situaciones no contempladas en este, serán resueltas por RIPLEY en uso de su facultad de dirección con arreglo a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

00000301

134

## CAPÍTULO I

## INGRESO DE LOS EMPLEADOS

## REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN

Artículo 1°.- El ingreso de personal a RIPLEY se realizará mediante el proceso de selección que ésta establezca. Todos los empleados están sujetos al periodo de prueba legal con la extensión autorizada por la ley en cuanto sea pertinente.

El postulante elegido debe cumplir, con los requisitos específicos y documentos respectivos establecidos en el Manual de Políticas y Procedimiento de Selección y Administración de Personal.

Son requisitos mínimos indispensables para el ingreso de personal a RIPLEY, los siguientes, los mismos que deberán ser sustentados con la documentación pertinente:

- a) Ser mayor de 18 años de edad.
- b) Presentar documento de Identificación (DNI, Carné de Extranjería) y Libreta Militar.
- c) Presentar certificado de antecedentes penales y policiales.
- d) Presentar certificado de salud (área de salud).
- e) Presentar certificado de trabajos anteriores.
- f) Presentar Título, Diploma o Certificado de estudios, según corresponda.
- g) Presentar dos (02) fotografías tamaño pasaporte, de frente y en fondo blanco.
- h) Presentar Carné o formulario de Inscripción a ESSALUD
- i) Presentar Certificado Domiciliario
- j) Presentar hoja de datos personales y currículo vitae, según el caso.
- k) Constancia de retención de quinta categoría de trabajos anteriores.
- l) Información respecto del régimen pensionario al que está afiliado al empleado (AFP/ONP) y código de afiliación en caso de AFP o, el régimen al cual desea incorporarse.
- m) Información respecto de cargas familiares.
- n) Cualquier otro documento que RIPLEY considere necesario según el caso y que le sea solicitado al candidato.

En todos los casos, RIPLEY exigirá que los postulantes acrediten su capacidad laboral, técnica y/o profesional, así como honestidad e inexistencia de impedimento legal alguno para poder laborar. RIPLEY podrá verificar la veracidad de la información

proporcionada por el empleado en el momento que estime conveniente, en caso esta resultara falsa se optará por resolver cualquier vínculo con el empleado reservándose el derecho de iniciar las acciones correspondientes.

## REQUISITOS ADICIONALES

Artículo 2°.- Además de lo indicado en el punto anterior, el empleado se someterá a todos los requisitos que RIPLEY exija, entre ellos el examen médico y psicológico, practicados por el facultativo que RIPLEY designe, cuando así lo justifique el puesto de trabajo ofrecido, sin perjuicio del certificado médico que debe ofrecerse.

Aprobado el ingreso, previa entrevista y evaluación realizada por el área que presenta el requerimiento de contratación, el empleado estará sujeto a un periodo de prueba determinado de acuerdo a las normas legales vigentes.

## INSTRUCCIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y OTROS

Artículo 3°.- Al incorporarse al servicio de RIPLEY, el empleado recibirá instrucciones sobre el horario y la jornada de trabajo, condiciones en que se presta el servicio, medidas de seguridad, responsabilidades, día, hora y lugar de pago de remuneraciones, uso de carné de identidad y en general, sobre todos aquellos aspectos que estén íntimamente vinculados con la labor para la cual se le ha contratado, así como también sobre las disposiciones de orden administrativo que el empleado deberá observar y respetar durante la vigencia del vínculo laboral.

Artículo 4°.- Los datos e información proporcionadas inicialmente por los empleados se presumirán válidos hasta la fecha en que se comunique la variación respectiva. Los empleados están obligados a comunicar mediante cargo cualquier modificación, tales como domicilio, estado civil, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar, etc., a fin de hacer las modificaciones correspondientes. Su incumplimiento constituye falta sujeta a sanción de acuerdo al presente Reglamento.

Artículo 5°.- Cuando las necesidades o conveniencias del servicio así lo justifique, RIPLEY dispondrá el movimiento interno y la asignación de personal a las áreas en que sean requeridos y por el tiempo que sea necesario, mediante destacados, rotación y encargo de funciones y puestos. El encargo de puesto no da derecho al nombramiento o ascenso definitivo.

Asimismo, RIPLEY podrá encargar transitoriamente al empleado a un puesto de trabajo por ausencia temporal del titular o vacancia de cargo.

Los destacados, reubicación, rotación o encargo de funciones podrán realizarse dentro o fuera de la oficina o localidad, incluso por causas justificadas, RIPLEY podrá disponer el traslado a provincias, salvo las limitaciones de ley.

Artículo 6°.- RIPLEY determina el cuadro jerárquico de cargos o categorías así como la estructura organizativa del personal. Igualmente califica y fija el número de puestos de dirección o confianza en concordancia con la normatividad vigente.

## CAPÍTULO II

## JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 7°.- La jornada de trabajo es el número de horas laboradas diaria o semanalmente, su duración es: 8 horas diarias o 48 semanales en promedio como máximo. Los empleados se sujetarán a la jornada establecida en RIPLEY para cada puesto y empleado en concreto, la misma que puede ser modificada dentro de lo razonable y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

El horario de trabajo expresa el momento en el cual se inicia la jornada de trabajo y el momento en el cual concluye.

Puntualmente, los horarios de trabajo de los colaboradores de RIPLEY son los siguientes:

- Personal administrativo : Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 6:36 p.m.
- Personal de tienda : Se rigen por el sistema de establecimiento de horarios denominado Workforce Management, que supone la programación eficiente de los horarios de trabajo mediante el aviso mensual y anticipado de los horarios rotativos a ser cumplidos por los colaboradores dentro de seis días consecutivos de trabajo por dos días de descanso en cada una de las semanas del mes.

Dicho sistema toma en consideración las siguientes pautas:

- RIPLEY establecerá como máximo diez (10) horas efectivas de trabajo diarias y como mínimo seis (06) horas efectivas de trabajo diarias; sin incluir la hora de almuerzo.
- La programación de horarios de trabajo con almuerzos o descansos de 45 minutos para el personal programado con 6 horas diarias y, de una hora para el personal programado para laborar 6 horas y 15 minutos diarios, en adelante.
- Los horarios de trabajo son programados con el aseguramiento de un receso durante el período comprendido entre las 12:00 p.m. y las 15:15 p.m., para los turnos de trabajo que se inician antes de las 14:00 p.m.
- Los colaboradores tendrán un día domingo libre al mes.

Artículo 8°.- Es facultad de la empresa, fijar la duración de la jornada de trabajo, turnos y horarios dentro del cual debe cumplirse, pudiendo hacer uso sólo en casos

→  
Tolerancia  
al impago

excepcionales de una tolerancia máximo de diez minutos al ingreso dependiendo de las disposiciones propias de cada sede de trabajo.

El tiempo de refrigerio es de mínimo 45 minutos y no forma parte de la jornada de trabajo.

Los horarios de trabajo, incluyendo el tiempo para tomar alimentos, son determinados y exhibidos en lugar visible por RIPLEY.

Es obligación de todos los empleados llegar puntualmente a sus labores. La impuntualidad reiterada del empleado es calificada de Falta Grave.

Artículo 9°.- En aquellos casos en que la naturaleza de las labores así lo justifiquen, la empresa podrá establecer una jornada y horario de trabajo distintos a los comunes de la empresa.

Artículo 10°.- Los empleados que deban realizar sus labores fuera del centro de trabajo, deberán hacerlo en el lugar que les sea indicado por la empresa.

Artículo 11°.- Para todo efecto en el cálculo de la planilla, se considera un día de trabajo aquel en el que se cumple efectivamente la jornada ordinaria de trabajo o sea considerado como día efectivo de trabajo por ley.

Artículo 12°.- Durante la jornada de trabajo, el empleado debe ejecutar y cumplir las labores y tareas que sean de su cargo y responsabilidad; así como cualquier otra que le encomiende RIPLEY, para ser desarrolladas en su puesto de trabajo, o en otros, inclusive los reemplazos sean eventuales o temporales, sin condición alguna, salvo las limitaciones de ley.

Artículo 13°.- La jornada de trabajo se cumplirá en los horarios, turnos y roles que determine RIPLEY en uso de sus facultades de dirección, control y administración. Los cambios de turnos y horarios solo podrán ser ordenados y dispuestos por RIPLEY, según las necesidades de su operación y servicios. Los empleados iniciarán sus labores de acuerdo al horario y jornada señalada por RIPLEY.

Artículo 14°.- RIPLEY exigirá el estricto cumplimiento del horario de trabajo establecido en razón de que la puntualidad es el principio fundamental de disciplina, caso contrario será considerado como falta de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.

A su llegada y a la conclusión de sus labores los empleados registrarán su ingreso

y salida conforme al procedimiento establecido en la empresa, tal y como se detalla en el Artículo 16°.

Los empleados no harán correcciones o anotaciones de ningún tipo en los registros de ingreso y salidas. Si ocurre un error o la impresión está ilegible, se deberá dar aviso inmediato al Departamento de Recursos Humanos.

Del mismo modo, la salida e ingreso del empleado en horas de trabajo por razones de trabajo o por motivos personales, contando con la debida autorización, deberá ser registrado en los medios de control dispuestos por RIPLEY.

Artículo 15°.- La tolerancia al ingreso para los empleados es de máximo diez (10) minutos, después de los cuales, RIPLEY puede impedir el ingreso del empleado y por tanto realizar el descuento correspondiente en su remuneración del mes. El ingreso a RIPLEY fuera del horario de trabajo, deberá ser autorizado por su Jefe Inmediato Superior, para formar parte del "Banco de Horas" de otro modo estará sujeto a las sanciones que correspondan.

La tolerancia es de aplicación sólo en casos de retraso debido a causas imprevistas por lo que no debe interpretarse como autorización para establecer la costumbre sistemática de llegar tarde, pues califica como falta grave.

Artículo 16°.- RIPLEY, para efectos del control de asistencia y puntualidad, ha establecido medios y mecanismos que facilitarán su supervisión, en tal sentido, en los centros de trabajo que cuentan con relojes marcadores, cada empleado deberá marcar su tarjeta de control de asistencia a la hora de ingreso, así como a la hora de salida. En aquellos centros que carecieran de este sistema, RIPLEY tiene la facultad de establecer otros medios de control que estime pertinente.

Artículo 17°.- Queda absolutamente prohibido marcar la tarjeta de control de asistencia de otro empleado o hacer marcar la suya por otra persona.

Artículo 18°.- Si el empleado nota alguna anomalía al marcar su tarjeta de control de asistencia, deberá dar cuenta de inmediato al Departamento de RR.HH. o en su defecto a Vigilancia.

Artículo 19°.- Los empleados tomarán su refrigerio dentro del horario establecido, para lo cual deberán marcar su tarjeta de control a su salida y retorno. En aquellos centros que carecieran de este sistema, RIPLEY tiene la facultad de establecer otros medios de control que estime pertinentes.

00000298

137

Artículo 20°.- Si por razones de trabajo o de índole personal el empleado tuviera que retirarse de su puesto y centro de trabajo, deberá previamente obtener autorización escrita del Jefe Inmediato Superior, del mismo modo, si el empleado necesitara retirarse de su puesto de trabajo, pero sin hacerlo del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de su Jefe Inmediato Superior o de la persona responsable, indicando las razones que justifiquen su ausencia y el lugar al que se dirigirá.

Artículo 21°.- En atención a la naturaleza del servicio, el empleado tendrá derecho a descansar el día domingo de cada semana, sin embargo para aquellos casos en que la labor se realice en domingos o feriados, la empresa señalará el respectivo descanso sustitutorio de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 22°.- El control de la asistencia y puntualidad, será efectuado directamente por el Departamento de Recursos Humanos debiendo mantener informadas a las Gerencias respectivas

Artículo 23°.- Siendo el registro de asistencia un procedimiento necesario para probar el trabajo real y efectivo, se establece que en caso que el empleado, por descuido o negligencia, no cumpla con registrar su hora de ingreso o salida, estará sujeto al descuento correspondiente como ausencia injustificada por el día total de su remuneración, salvo justificación comprobada y debidamente aceptada por RIPLEY.

Artículo 24°.- El trabajo en horas extras es voluntario, tanto su otorgamiento como su aceptación, salvo cuando se trata de una necesidad de la empresa. RIPLEY está facultado para convenir con el empleado la realización de horas extras. Sólo se reconocerán las horas extras que hayan sido previamente autorizadas por escrito por la empresa y aceptadas por el empleado. Cualquier trabajo que deba realizarse fuera del horario de trabajo para ser considerado como sobretiempo, deberá contar previamente con la debida autorización del Jefe Inmediato Superior en el formato establecido para tal fin, y comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, caso contrario la Empresa no reconocerá dicha jornada como extraordinaria para los efectos de ley.

Artículo 25°.- El sobretiempo será retribuido con el pago de una sobre tasa que fija la ley sobre el valor de la hora ordinaria o será compensado con permisos o periodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado, a facultad del empleador en común acuerdo con el empleado.

Artículo 26°.- Si un empleado no concurriera injustificadamente a trabajar horas

extras habiéndose comprometido con RIPLEY para hacerlo, se considerará como falta sancionada de acuerdo a este Reglamento.

Artículo 27°.- Queda entendido que los horarios de trabajo comienzan y terminan en las horas indicadas en ellos, lo que indica la duración completa de una jornada, por tanto, cada empleado está en la obligación de estar en su puesto de trabajo a la hora en que se inicia su jornada, permaneciendo en él hasta el término de la misma salvo que medie acuerdo de sobretiempo.

Artículo 28°.- El empleado de turno permanecerá en su puesto de trabajo hasta que se haga presente el empleado que lo releve o reemplace en el siguiente turno, si su reemplazante no se presentara, el Supervisor o Jefe Inmediato Superior podrá determinar que el empleado prolongue su jornada o sustituirlo por otro. En todo caso, la prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder el límite que señala la ley.



## NORMA DE CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

## PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

**Artículo 29°.-** La puntualidad y asistencia del personal son absolutamente necesarias, por lo tanto, RIPLEY exigirá a todos sus empleados el cumplimiento riguroso del horario de trabajo. Todos los empleados cumplirán con ingresar al centro de trabajo en el horario establecido y por la puerta señalada.

**Artículo 30°.-** Siendo el registro de asistencia un procedimiento necesario para probar el trabajo real y efectivo, se establece que en caso que el empleado por descuido o negligencia no cumpla con registrar su asistencia a la hora de ingreso o salida, estará sujeto al descuento correspondiente como ausencia injustificada por el día del total de su remuneración, salvo justificación comprobada y debidamente aceptada por RIPLEY.

En el caso de empleados que cumplan un horario partido, el registro se efectuará en cada ingreso y salida.

**Artículo 31°.-** Cualquier inasistencia, independiente de las causas que la origine, debe ser comunicada al Jefe Inmediato Superior quien a su vez informará al Departamento de Recursos Humanos, a efectos que tome las medidas que correspondan, sin que ello justifique la ausencia. Queda claramente establecido que RIPLEY sólo abonará la remuneración del empleado en los casos de inasistencia cuando las disposiciones legales así lo exigen, siempre y cuando la misma sea justificada reservándose la empresa la facultad de calificar las pruebas que el empleado presente para tales efectos.

**Artículo 32°.-** La calificación de una ausencia no sólo tendrá efectos para determinar si el empleado tiene o no derecho a percibir su remuneración sino incidirá en el cómputo del récord vacacional y de inasistencia para efectos de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO:  
INASISTENCIAS PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 33°.-** La inasistencia o el retiro del empleado en horas de trabajo por razones debidamente justificadas y con conocimiento y autorización previa de RIPLEY, se consideran como permiso. Todo permiso debe constar por escrito. El presente Capítulo regula todos los aspectos relacionados con ausencias en caso de enfermedad, licencias y lactancia.

Para gozar de permiso se requiere contar, con una anticipación no menor de 24 horas, con la autorización escrita de la Jefatura de Área respectiva, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito. En estos casos se convalidará el permiso a criterio de RIPLEY y siempre y cuando el empleado haya dado aviso a la brevedad.

Los permisos de más de un día requieren la refrendación por la Sub Gerencia de Administración de RR. HH. (los no relacionados con licencias por enfermedad o lactancia, descansos médicos o pre y post natal).

**Artículo 34°.-** El disfrute del permiso sólo se podrá realizar una vez que haya obtenido la autorización respectiva, salvo los casos expuestos en el artículo anterior.

El empleado que haga uso de un permiso dentro de la jornada deberá marcar su tarjeta, y registrar su salida en los sistemas de control, volviendo a realizar esta operación al reingresar.

El tiempo no laborado durante los permisos o inasistencias será descontado, salvo disposición en contrario del Jefe Inmediato Superior del área de trabajo respectiva o, lo disponga la ley en materia de subsidios u otros para los casos de enfermedad, siempre que se cuente con los requisitos para acceder a los mismos.

**Artículo 35°.-** Con el fin de prever los reemplazos, todos los empleados están obligados a dar el aviso correspondiente a su Jefe Inmediato Superior si no les es posible asistir al trabajo, indicando el motivo de su inasistencia.

Esta comunicación deberá producirse antes del medio día en que se produce la ausencia a su vez, el Jefe Inmediato Superior informará al Departamento de Recursos Humanos.

Si el permiso es para atención en salud (ESSALUD o centros privados), se deberá

entregar al día siguiente la constancia de atención respectiva al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 36°.- Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo precedente, en caso de ausencia por más de dos días consecutivos, los empleados deberán realizar dentro del tercer día de ausencia una comunicación por escrito y acreditar la justificación respectiva ante la Sub Gerencia de Administración de RR.HH..

#### INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS

Artículo 37°.- Estando a lo expuesto en el presente Capítulo, se considera inasistencia injustificada los siguientes casos:

- a) La no-concurrencia a sus labores sin la comunicación y/o autorización previa.
- b) El abandono del centro de trabajo antes de la hora de salida reglamentaria.
- c) Omisión de registrar su asistencia conforme a los procedimientos establecidos.

Los casos señalados son enunciativos y no limitativos, por tanto, RIPLEY calificará la inasistencia del empleado en la oportunidad que éste se produzca.

Artículo 38°.- Licencia es todo permiso de ausencia del centro de trabajo, autorizada por RIPLEY y podrá ser otorgado con o sin goce de remuneraciones, a solicitud del empleado y/o disposición de RIPLEY.

La concesión de licencias o permisos es facultad de RIPLEY y su otorgamiento, está sujeto a las necesidades de la misma no siendo obligación de éste conceder licencias o permisos cuando aquellas no lo permitan. En todo caso, RIPLEY someterá a consideración cada caso.

#### COMUNICACIÓN DE INASISTENCIA POR ENFERMEDAD

Artículo 39°.- Las inasistencias por enfermedad deberán ser comunicadas al Jefe Inmediato Superior conforme a lo dispuesto en el presente Capítulo y debe ser acreditadas con certificados médicos en el Departamento de Servicio Social dentro de los dos (2) días de ocurrida la dolencia, vencido este plazo se considera como falta injustificada de acuerdo a ley. Dicho certificado podrá ser expedido por el médico tratante. Durante los primeros veinte (20) días de dolencia en el año calendario la empresa asume el costo del descanso médico, a partir del 21er día el empleado deberá presentar los certificados médicos visados por ESSALUD, para

validar e iniciar los trámites de subsidios, en caso corresponda.

#### VERIFICACIÓN DE INASISTENCIA POR ENFERMEDAD

Artículo 40°.- RIPLEY dentro de sus facultades de dirección, control y administración podrá designar y enviar a un profesional médico a certificar en representación de ella, el estado y condición de salud del empleado reportado enfermo.

Los certificados médicos o constancias otorgados por ESSALUD deberán ser entregados a la brevedad al Departamento de Recursos Humanos.

Si el empleado hace uso de un descanso físico otorgado por un médico particular, también deberá entregar dicho documento y si fuese el caso de ser mayor a 20 días, deberá canjearlo por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo de ESSALUD para efectos de gestionar el pago del subsidio.

Artículo 41°.- El otorgamiento de permisos y/o licencias por motivos particulares es facultad de RIPLEY y su autorización estará sujeta a las necesidades propias del trabajo y a las limitaciones establecidas.

Artículo 42°.- Los permisos podrán ser concedidos a criterio del Jefe Inmediato Superior (autorizado), y serán ejercidos solo con su aprobación previa, respetando las normas y procedimientos específicos establecidos en el manual correspondiente.

#### PERMISO POR LACTANCIA

Artículo 43°.- Se otorgará a la madre trabajadora al término del período post natal y es de una hora diaria hasta que el hijo tenga un año de edad.

La empleada y su Jefe Inmediato Superior coordinarán el horario en que ejercerá su derecho.

#### LICENCIAS

Artículo 44°.- La solicitud de la licencia será presentada por escrito al Departamento de Recursos Humanos por motivos personales: matrimonio, fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos y otros motivos. Se tendrá en cuenta el tiempo de servicios en RIPLEY, conducta y desempeño en sus funciones; reservándose RIPLEY el derecho de otorgarlo.

Si la licencia solicitada es por razones de viajes, estudios, etc., la solicitud será



entregada con una anticipación no menor a 30 días. El tiempo máximo otorgado para estas licencias será de 3 meses. Igualmente RIPLEY se reserva el derecho de denegarla, diferirla o reducirla de acuerdo a sus necesidades.

## DESCANSO SEMANAL Y VACACIONAL

Artículo 45°.- El empleado tiene derecho a descansar semanalmente como mínimo un día a la semana, el cual será preferentemente el día domingo. RIPLEY podrá establecer sin embargo, dependiendo de sus necesidades operativas, regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso o fijar para descanso uno diferente al domingo.

Los empleados que laboren en su día de descanso semanal sin sustituirlo por otro luego de un mes, tendrán derecho al pago de la sobre tasa fijada legalmente.

Artículo 46°.- Los empleados tienen derecho de disfrutar de treinta (30) días consecutivos de descanso vacacional pagado, siempre que, dentro de un año cronológico se tenga el récord de acuerdo a Ley. El período vacacional podrá reducirse en los términos fijados por las normas pertinentes, previo acuerdo de partes, y con el pago de la debida compensación por los días trabajados.

Artículo 47°.- El derecho a vacaciones es irrenunciable. Las vacaciones deberán tomarse obligatoriamente en el transcurso del año siguiente a aquél en que se adquirió el derecho y en la oportunidad programada por ambas partes y en última instancia por RIPLEY, de acuerdo a sus necesidades operativas.

Artículo 48°.- Para los efectos de determinar la oportunidad del descanso vacacional, se tratará en lo posible de compatibilizar los deseos del empleado con las necesidades de trabajo en coordinación con el Jefe Inmediato Superior. La Sub Gerencia de Administración de RR.HH. está obligada a llevar un control del descanso vacacional del personal.

Artículo 49°.- Anualmente el Departamento de Recursos Humanos en coordinación con cada área, elaborará el rol vacacional, el cual será dado a conocer a todo el personal, publicándolo en las vitrinas de avisos de RIPLEY.

Artículo 50.- Las modificaciones o variaciones al rol vacacional serán determinadas por RIPLEY, según las necesidades del servicio u operatividad, inclusive las solicitudes de acumulación y compensación del goce vacacional.

Artículo 51°.- El importe de la remuneración vacacional, será igual al monto de un sueldo que perciba el empleado. RIPLEY podrá, a solicitud del empleado abonar un adelanto de la remuneración vacacional en la planilla anterior al período del goce.

El empleado queda obligado a informar a RIPLEY mediante su Jefe Inmediato Superior de las condiciones en que deja el puesto de trabajo, antes de la iniciación del descanso vacacional.

Artículo 52°.- El goce del descanso vacacional es irrenunciable y forzoso. Se hará efectivo de acuerdo al rol confeccionado por el Jefe del área correspondiente en coordinación con Recursos Humanos. El descanso vacacional debe materializarse en forma efectiva dentro del año inmediato siguiente a aquel en que se alcanzó el derecho a gozar de dicho descanso. La firma del empleado en la boleta de pago en la que figura su remuneración vacacional, es la evidencia del goce físico de sus vacaciones.

Artículo 53°.- RIPLEY no dará trámite a las solicitudes del personal por adelanto de la remuneración vacacional, porque ésta será pagada sólo al momento en que cada empleado haga uso de su descanso físico y para que el espíritu y objetivo de esta remuneración no pierdan sus efectos si se considera en épocas distintas.

Artículo 54°.- RIPLEY no permitirá la acumulación de vacaciones, salvo en situaciones excepcionales. En estos casos, se procederá estrictamente de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 55°.- RIPLEY no dará trámite a las solicitudes del personal por adelanto del descanso vacacional salvo en situaciones excepcionales. La empresa se reserva el derecho de aprobar o desaprobar dichas solicitudes.

Artículo 56°.- RIPLEY se reserva el derecho de dar vacaciones en forma masiva, al personal de una o más áreas, cuando las necesidades de la gestión operativa así lo exijan sin más limitaciones que las señaladas en la legislación pertinente.

Artículo 57°.- El personal que tenga a su cargo implementos, equipos, útiles, muebles y enseres, herramientas de trabajo, documentos, expedientes, etc. y esté próximo a salir de vacaciones, deberá entregarlos a su Jefe Inmediato Superior, previo inventario de los mismos, antes de hacer uso del descanso vacacional.

## CAPÍTULO VI

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 58°.- Son derechos de RIPLEY:

- a) Determinar la capacidad e idoneidad de cualquier empleado en el puesto o tarea para la que ha sido asignado.
- b) Programar y fijar las Jornadas, turnos y horarios de trabajo.
- c) Disponer el trabajo a desarrollarse y las personas que lo han de ejecutar.
- d) Modificar el Reglamento Interno de Trabajo
- e) Establecer o modificar los métodos de trabajo y los sistemas de control
- f) Nombrar a sus apoderados, representantes y personal jerárquico.
- g) Seleccionar y contratar al personal.
- h) Fijar los salarios de los empleados.
- i) Establecer y adecuar las categorías ocupacionales en la empresa.
- j) Elaborar las descripciones de los puestos de trabajo con sus correspondientes responsabilidades y funciones, suprimir categorías y puestos e introduciendo los cambios que se exija para el correcto desarrollo de la empresa.
- k) Determinar la posición a ser ocupada por cada empleado, lo que incluye la potestad de cambiar o modificar el puesto o colocación de cualquier empleado, inclusive fuera de la ciudad de Lima o a provincias, sin más limitaciones que las establecidas por la Ley.
- l) Evaluar permanentemente a los empleados, así como decidir sobre la política de aumentos salariales, bonos, ascensos, promociones;
- m) Aplicar las medidas disciplinarias que considere necesarias observando la legislación vigente y las disposiciones del presente Reglamento.
- n) Adicionalmente, todos aquellos derechos que emanan de su facultad directiva, fiscalizadora y disciplinaria sin más limitación que las establecidas por las normas legales vigentes.

Los derechos y facultades de RIPLEY descritos anteriormente son eminentemente enunciativas y no limitativas, pudiendo éste ampliarlas dentro de los parámetros de la normatividad legal vigente.

Artículo 59°.- Constituyen obligaciones de RIPLEY:

- a) Cumplir las leyes vigentes en materia de trabajo, seguridad e higiene y cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de Trabajo.
- b) Proporcionar a los empleados ambientes adecuados de trabajo y el material

e implementos que pudieran resultar necesarios para el cumplimiento de la función y las tareas encomendadas.

- c) Administrar las relaciones laborales, y atender las peticiones y reclamos de los empleados bajo las mismas pautas.
- d) Disponer que todos los niveles jerárquicos de RIPLEY observen el debido respeto y buen trato a los empleados compatible con el decoro y la dignidad humana, procurando mantener el equilibrio laboral dentro de las relaciones de trabajo, prestando atención oportuna a los reclamos y sugerencias de los mismos.
- e) Formular y establecer directivas, normas y reglamentos que garanticen el orden, la seguridad y la protección de los empleados y las instalaciones.
- f) Administrar las relaciones laborales de acuerdo a la legislación vigente y su política de recursos humanos.
- g) Propiciar y fomentar el desarrollo social, cultural, profesional y técnico de sus empleados, realizando actividades que contribuyan a su bienestar social y programas de capacitación que conlleven a elevar su calidad de vida.
- h) Otorgar a cada empleado el correspondiente documento que lo acredite como empleado de RIPLEY, el mismo que deberá ser devuelto al término de su relación laboral con RIPLEY.
- i) Disponer el pago de las remuneraciones que corresponden a sus empleados en las condiciones, oportunidades, lugares y plazos señalados.
- j) Velar por el cumplimiento de los Contratos Individuales y las disposiciones contenidas en demás disposiciones de Orden Interno.

Artículo 60°.- Es facultad del Ejecutivo / Jefe de Recursos Humanos:

- a) Firmar boletas de pago, certificados de trabajo, constancias de depósito de CTS, Utilidades y certificados de 5ta Categoría
- b) Firmar los contratos de trabajo y contratos de transferencia que se presentan ante el Ministerio de Trabajo

## CAPITULO VII

## DE LOS EMPLEADOS: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 61°.- Además de los que les reconoce la legislación vigente, los empleados gozarán de los siguientes derechos:

- a) A que sea mantenida en reserva la información que obrase en poder de RIPLEY sobre su persona y, en especial, los datos sobre su salud y tratamiento médico recibido.
- b) A que las jefaturas y los diversos niveles de supervisión y control observen el debido respeto y buen trato hacia los dependientes.
- c) A que sean escuchadas y se preste la debida atención a sus peticiones, sugerencias, reclamos y quejas, dentro del horario y las regulaciones que establezca RIPLEY.
- d) A recibir sus remuneraciones, derechos y beneficios según lo establecido por las leyes y lo señalado complementariamente por las normas o directivas dictadas por RIPLEY.
- e) A la evaluación periódica de su rendimiento y a participar en programas de capacitación de acuerdo a la política, necesidades y posibilidades de RIPLEY, debiendo el empleado en el segundo caso, suscribir el correspondiente convenio que especifique las condiciones de la capacitación.

Artículo 62°.- Los empleados están obligados a respetar y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar RIPLEY en ejercicio de su facultad de dirección.

Artículo 63°.- Los empleados están obligados a conocer y cumplir con todas las disposiciones y procedimientos establecidos en el Código de Conducta, su incumplimiento constituye falta sancionada de acuerdo al presente Reglamento

Artículo 64°.- Todos los empleados, sin excepción, guardarán el debido secreto profesional. El secreto profesional se extiende más allá de la jornada ordinaria de trabajo y de la vigencia o duración concreta que tenga la relación laboral.

Dicho deber incluye, entre otras, las siguientes obligaciones:

- a) Guardar confidencialidad y estricta reserva sobre todas las informaciones y documentos producidos, originados, proporcionados u obtenidos en razón de las labores desempeñadas en RIPLEY o a los que de cualquier modo,

- circunstancial o no, hubiera tenido acceso.
- b) Observar en todo momento la debida discreción en todo lo concerniente a las actividades, procesos, operaciones, procedimientos y vínculos o relaciones de RIPLEY y su personal, en especial, jerárquico.
  - c) Está terminantemente prohibido extraer informaciones o documentos de RIPLEY, directa o indirectamente, en especial si estos tienen carácter reservado.
  - d) Los empleados no podrán traer a RIPLEY ninguna clase de medio magnético de almacenamiento de información personal o de terceros, ya sea para trabajar en éstos asuntos personales o para grabar o reproducir en los mismos información de RIPLEY.  
Por ningún motivo podrán extraerse, a través de cualquier medio magnético o no, información de RIPLEY para trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, a menos que se cuente con autorización escrita de la Gerencia respectiva.
  - e) Los empleados están obligados a respetar y cumplir con todas las disposiciones y procedimientos establecidos en la norma de seguridad de información brindada por Recursos Humanos así como en las normas relacionadas al sistema de seguridad de información, su incumplimiento constituye en falta de acuerdo al presente reglamento.

Artículo 65°.- Es deber de todos los empleados cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honradez, lealtad, dedicación y eficacia.

Artículo 66°.- Los empleados están obligados a respetar y cumplir con las directivas que les pueda ser impartidas por sus superiores, para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, así como también a observar un comportamiento correcto durante la ejecución de las mismas.

Artículo 67°.- Los empleados quedan obligados a cumplir y respetar las disposiciones que los agentes de seguridad puedan dictar, en ejercicio de sus funciones.

Artículo 68°.- Es obligatorio cumplir puntualmente con los horarios establecidos, debiendo registrar individual y oportunamente su ingreso y salida a través de los ingresos autorizados por RIPLEY.

Artículo 69°.- Es responsabilidad del empleado el buen uso y cuidado de los útiles de trabajo, mercaderías, herramientas, instrumentos, equipos, etc., que se les puedan haber proporcionado para la realización de sus labores, de tal modo, los empleados responderán permanentemente por la pérdida y/o deterioro de los

bienes de propiedad de la empresa que puedan estar bajo su custodia, salvo en aquellos casos en que el desgaste de las mismas se derive del uso normal.

Artículo 70°.- Todos los empleados deben presentarse en su lugar de trabajo correctamente vestidos y guardar la debida compostura durante la jornada de trabajo, velando en todo momento por la buena imagen de la empresa.

Artículo 71°.- RIPLEY está facultado para dictar las disposiciones sobre el uso de la vestimenta que deberán utilizar los empleados, según la labor que cada uno desarrolla, están además obligados al uso de los uniformes que según los casos proporcione, debiendo mantenerlos en buen estado de limpieza y presentación.

Artículo 72°.- Es obligación de los empleados comunicar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, por escrito al Departamento de Recursos Humanos, cualquier cambio o variación de la información de orden personal (teléfono, estado civil, nacimiento y/o fallecimiento de hijos y otros), que proporcionaron a RIPLEY en la oportunidad en que fueron contratados.

Tratándose de cambios domiciliarios, si el empleado no cumpliera con poner en conocimiento de la empresa su nuevo domicilio, RIPLEY no será responsable por la correspondencia que pueda dirigir al empleado.

Artículo 73°.- Por razones de seguridad, los empleados están obligados a guardar absoluta reserva sobre aquellas actividades, asuntos, gestiones y documentos, que por su naturaleza sean de carácter reservado o confidencial.

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

Artículo 75°.- Está terminantemente prohibido a los empleados dedicarse durante la jornada de trabajo a atender asuntos personales u otras que no estén vinculadas con la ejecución de las labores para las cuales han sido contratados.

Artículo 76°.- Es obligación de los empleados asistir puntualmente a los cursos de adiestramiento y/o entrenamiento que se les programe.

Artículo 77°.- Es deber de cada empleado tratar amable y cortésmente a las personas ajenas a RIPLEY con las que tuviera que alternar, por las funciones que desempeña.

Artículo 78°.- El empleado tiene la obligación de comunicar oportunamente a sus Jefes Inmediatos Superiores sus iniciativas y/o sugerencias para incrementar la eficiencia en el trabajo, así como la productividad.

Artículo 79°.- También constituyen obligaciones de los empleados de RIPLEY, todas aquellas de similar naturaleza y alcance, pues las que anteceden tienen sólo carácter enumerativo.

Artículo 80°.- Los empleados quedan terminantemente prohibidos de hacer declaraciones o publicaciones sobre asuntos relacionados con RIPLEY a través de los diversos medios de comunicación. Sólo podrán hacerlo quienes así hayan sido expresamente, y por escrito, autorizados por RIPLEY.

Artículo 81°.- Los empleados están prohibidos de hacer valer su condición de servidores de RIPLEY para obtener ventajas de cualquier índole ante terceros, salvo los beneficios aprobados y otorgados directamente por RIPLEY a sus empleados.

Artículo 82°.- Los empleados están prohibidos de solicitar, aceptar u ofrecer, en forma directa o indirecta favores, gratificaciones, compensaciones, incentivos, regalos u obsequios de carácter personal, vinculadas al ejercicio de sus funciones en RIPLEY, que puedan influir en la toma de decisiones, condicionar o facilitar la realización de negocios con RIPLEY, o beneficiar a terceros.

Artículo 83°.- Está terminantemente prohibido a los empleados, utilizar los ambientes y bienes de propiedad de RIPLEY para realizar actividades ajenas a sus fines, tales como introducir o distribuir propaganda de cualquier naturaleza, realizar cualquier actividad de venta y otras que redunden en beneficio propio o de terceros.

Artículo 84°.- Está prohibido ingresar o salir del lugar o centro de trabajo, con paquetes, maletines, bolsas y otros sin estar expresamente autorizados para ello.

Artículo 85°.- Está terminantemente prohibido fumar en los lugares donde las normas de seguridad así lo indiquen.

Artículo 86°.- Está prohibido amenazar o agredir en cualquier forma a sus jefes y/o compañeros de trabajo.

Artículo 87°.- Está prohibido dormir durante la jornada de trabajo o presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.

Artículo 88°.- Está terminantemente prohibido retirar sin la debida autorización los bienes de RIPLEY.

Artículo 89°.- Está prohibido hacer colectas, rifas o suscripciones en el Centro de Trabajo, sin expresa autorización de la Gerencia.

Artículo 90°.- Está prohibido portar cualquier tipo de armas, salvo autorización expresa de la Gerencia o por la propia naturaleza de su cargo.

Artículo 91°.- Está terminantemente prohibido colocar inscripciones fuera de las vitrinas o pizarras instaladas.

Artículo 92°.- El servicio telefónico es para uso exclusivo del trabajo. Su utilización para asuntos de índole personal, se limitará a casos de seria necesidad, previa autorización del superior jerárquico correspondiente.

Artículo 93°.- De modo general, también constituyen prohibiciones que deben ser acatadas y observadas estrictamente por los empleados de RIPLEY los actos u omisiones que atenten contra el normal desenvolvimiento de las actividades, ya que las anteriormente mencionadas sólo tiene carácter enumerativo.

Artículo 94°.- Es obligación de todos los empleados de RIPLEY, estar debidamente informados de los procedimientos, comunicados y directrices que pone en su conocimiento la empresa a través de Comunicaciones Internas o cualquier otro medio.

## CAPÍTULO VIII

## REMUNERACIONES

Artículo 95°.- La política de remuneraciones y su administración es de exclusiva competencia de RIPLEY la que está en absoluta libertad de establecer las diferentes categorías y niveles salariales conforme a los estudios y evaluaciones que juzgue convenientes, siempre que no vulneren las disposiciones y normas legales de orden remunerativo.

Artículo 96°.- Establecida la remuneración, será pagada de manera periódica y regularmente en los días señalados por RIPLEY, usando los medios más adecuados para el abono, siempre que la prestación de servicio haya sido efectiva y real.

Artículo 97°.- La remuneración básica bonificaciones y otros se consignan en las respectivas planillas de pago y boletas individuales, las mismas que deberán ser debidamente firmadas por el empleado.

Artículo 98°.- El pago de las remuneraciones a los empleados se efectuará el último día útil de cada mes, mediante abono en cuenta bancaria de cada empleado o en efectivo en las oficinas correspondientes.

Artículo 99°.- De acuerdo con la legislación laboral vigente RIPLEY otorgará dos gratificaciones al año con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad a sus empleados que desarrollen jornada ordinaria y que a la fecha del respectivo pago cuenten con los requisitos que la ley sobre la materia dispone.

Artículo 100°.- Es política de la empresa que todas las actividades se cumplan dentro del horario establecido, no obstante se recurrirá a trabajos en sobretiempo solamente en casos de excepción, por recargo inesperado de las labores u otros imprevistos.

Artículo 101°.- Se considera trabajo en sobretiempo a las horas reales y efectivas laboradas, previa autorización de la jefatura correspondiente, que excedan de la jornada diaria establecida en la empresa.

Artículo 102°.- La labor en sobretiempo es facultativa, tanto para la empresa en otórgarla como para el empleado en laborarla, no obstante ello, en aquellos casos de emergencia o fuerza mayor se espera del empleado una colaboración con la empresa en la labor de sobretiempo si los hechos así lo justificaran.

Artículo 103°.- El trabajo en sobretiempo no podrá ser utilizado para compensar faltas, permisos o tardanzas, salvo las debidamente consignadas en el "Banco de horas".

Artículo 104°.- El trabajo extraordinario en días ordinarios, de descanso semanal y feriados debe ser objeto de autorización expresa por parte de la empresa, debiendo el empleado dejar constancia por escrito de su compromiso a laborar en dichos días, a través del formato de autorización respectivo.

Artículo 105°.- La labor en sobretiempo, se pagará con los recargos correspondientes y en estricto cumplimiento con las disposiciones legales y convencionales vigentes o en su defecto se compensará con descansos de igual extensión al sobretiempo realizado. Del mismo modo RIPLEY está facultada a suprimir la labor en sobretiempo en el momento que lo juzgue conveniente.

Artículo 106°.- En caso RIPLEY otorgara remuneraciones al personal en razón del cargo (tales como bonificación por coordinación, etc.) éstas se dejarán de abonar en caso el empleado sea reubicado en otras funciones, salvo que en el nuevo cargo también esté reconocido el pago de la remuneración especial respectiva.

Artículo 107°.- RIPLEY, cuando lo estime conveniente y a su discrecionalidad, podrá conceder adelantos de remuneraciones o préstamos en los casos de enfermedad comprobada de la esposa e hijos del empleado, que hayan sido declarados expresamente en el File Personal. Los adelantos se podrán efectuar cuando no exista préstamos anteriores o a criterio de RIPLEY.

## CAPÍTULO IX

## MOVIMIENTO DE PERSONAL

Artículo 108°.- Es derecho exclusivo de la empresa planear, organizar, coordinar, dirigir, orientar y controlar las actividades del personal en el centro de trabajo.

Artículo 109°.- RIPLEY, como consecuencia del artículo anterior, se reserva el derecho administrativo de determinar los puestos, sus títulos, deberes y responsabilidades, así como de desarrollar y/o asignar a los empleados en los puestos idóneos, como resultado de las recomendaciones técnico-administrativas de las funciones especializadas y sin más limitaciones que las que señalan los dispositivos vigentes sobre esta materia.

Artículo 110°.- Es derecho administrativo de RIPLEY transferir a un empleado a diferentes puestos cuando se considere necesario dentro de su operación buscando como objetivo el desarrollo y la aplicación del potencial humano para una mejor productividad sin más limitaciones que las establecidas por la legislación laboral respectiva.

Artículo 111°.- Del Artículo 107 se deriva que es derecho de RIPLEY la introducción y aplicación de nuevos métodos de trabajo y, en concordancia con los artículos 108 y 109, es su prerrogativa realizar los movimientos de personal necesarios para la implementación de los mismos.

Artículo 112°.- Para una mejor administración de los recursos humanos de acuerdo a los precisados en los artículos 107, 108, 109 y 110 y con la finalidad de asegurar la prestación de sus servicios en forma eficiente RIPLEY podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:

- a) Rotación de puestos, en forma periódica individual o global, bajo las especificaciones siguientes:
  - Aquella que implica cambio de responsabilidades y funciones.
  - Aquella que se efectúa sin originar cambio de responsabilidad y funciones, obligando solamente a cambiar el área o lugar de trabajo.
- b) Transferencia o traslados, la que se lleva a cabo en forma individual que implica o no un cambio permanente de funciones del empleado, o por necesidades de RIPLEY dentro de una misma área o lugar de trabajo o de un lugar o área de trabajo a otra.
- c) Comisión, es la acción por la cual se destina al empleado para llevar a cabo determinada actividad de RIPLEY. En dichas dependencias, o

Instituciones, en una relación directa de trabajo.

Artículo 113°.- RIPLEY podrá asimismo, establecer y efectuar cualquier otra modalidad de movimiento de personal, además de las indicadas en el artículo anterior, por cuanto estas son solamente enumerativas, mas no limitativas.

00000288

147

**CAPITULO X**

R

SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

Artículo 114°.- RIPLEY en cumplimiento de la legislación laboral vigente y de acuerdo a la actividad que realiza, adoptará las medidas de seguridad ocupacional pertinentes, a fin de preservar la vida y salud de sus empleados.

Artículo 115°.- Todo empleado deberá cumplir con las normas y medidas de seguridad e higiene ocupacional establecidas, así como el Reglamento de Seguridad de RIPLEY, mereciendo la sanción que de acuerdo al presente Reglamento se establezca quienes las infrinjan y/o pongan en peligro su vida y salud o la de otros empleados, así como la seguridad de las instalaciones.

Artículo 116°.- Es obligación de cada empleado contribuir a mantener siempre libres las vías de acceso o salida de las instalaciones.

Artículo 117°.- Todo accidente de trabajo, por leve que sea, deberá ser comunicado sin demora al Supervisor o Jefe Inmediato Superior, por la persona que lo sufra o en su defecto por la primera persona que tome conocimiento del hecho, a fin de facilitar la atención de primeros auxilios y tomar las medidas preventivas.

Artículo 118°.- Los servicios higiénicos están instalados en resguardo de la salud e higiene de todo el personal de RIPLEY, por lo que su correcto uso y conservación son obligatorios. Asimismo, las paredes de estos servicios se mantendrán limpias de inscripciones de toda índole.

Artículo 119°.- Las zonas de trabajo y sus instalaciones deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, inscripciones, etc. en resguardo de la salud y la seguridad de los empleados.

Artículo 120°.- Los empleados que contraigan cualquier enfermedad infectocontagiosa deberán comunicarlo a la brevedad posible a la empresa y someterse al tratamiento médico correspondiente.

Artículo 121°.- Los empleados no podrán reincorporarse a sus labores después de haber estado enfermos o sufrido un accidente sin la previa autorización por escrito del médico tratante.

Artículo 122°.- Los empleados usarán y cuidarán obligatoriamente los equipos de seguridad e implementos de protección que se les asignen así como el vestuario

y equipos que se les proporcione, estando prohibidos de utilizar otros, cuyo uso y funcionamiento desconozcan y no hayan sido autorizados.

Artículo 123°.- Los empleados están obligados a asistir a las charlas y prácticas que la empresa organice con la finalidad de preparar al personal para casos de emergencia dentro del horario de trabajo.

Artículo 124°.- Está prohibido a los empleados manejar, operar, conducir y/o retirar de las instalaciones de la empresa equipos, máquinas, vehículos, que no les han sido asignados por ser ajenos a la gestión de los mismos, salvo autorización expresa y previa de la unidad correspondiente.

Artículo 125°.- Todo empleado deberá verificar el buen estado de las herramientas equipos y/o máquinas asignadas para la realización de sus labores, e informar a su Jefe Inmediato Superior sobre las anomalías, fallas o desperfectos que haya notado. Los conductores de vehículos en caso de accidente de tránsito, robo, etc., deberán además efectuar la denuncia policial respectiva y proceder de acuerdo a la norma establecida para dichos casos.

Artículo 126°.- A fin de evitar accidentes en el centro de trabajo, todo empleado está obligado a :

- a) No distraer la atención de otro empleado en forma que lo pueda exponer a un accidente.
- b) Conservar el lugar donde trabaja ordenado y limpio en todo momento.
- c) No dejar desperdicios, materiales o útiles en lugares en donde puedan ocasionar accidentes
- d) No utilizar equipos para los que el empleado no está capacitado.
- e) No fumar en las áreas indicadas como prohibidas.
- f) Tomar toda clase de medidas de precaución para evitar que se produzca fuego o chispas por cualquier medio, en especial en los lugares donde existan sustancias o materiales inflamables.
- g) Informar a su Jefe Inmediato Superior sobre cualquier lugar o condición de trabajo inseguro o peligroso a fin de evitar daños y perjuicios personales y materiales.
- h) No asistir al centro de trabajo bajo el efecto de alcohol, drogas o sustancias estimulantes.

Artículo 127°.- Todo accidente, por leve que sea, deberá ser puesto en conocimiento del superior inmediato.

00000287

148



Artículo 128°.- En caso de accidente repentino durante las horas de labor, RIPLEY cuenta con un tóxico para la atención permanente del personal en el centro de trabajo.

Artículo 129°.- El personal está obligado a prestar su cooperación en resguardo de la seguridad de sus compañeros y bienes de RIPLEY, observando para ello las instrucciones que se le impartan.

Artículo 130°.- La seguridad de RIPLEY se encuentra a cargo del Departamento de Seguridad, pesa sobre ellos una responsabilidad especial por el carácter delicado del cargo y la confianza del mismo.

Artículo 131°.- Los vigilantes llevarán un registro en el cual anotarán las entradas y salidas de los empleados.

Artículo 132°.- Los empleados deberán exhibir a los vigilantes el contenido de los paquetes o maletines que lleven tanto al ingreso como a la salida de RIPLEY.

Artículo 133°.- La presencia de personas no autorizadas dentro de RIPLEY, será de responsabilidad directa del Departamento de Seguridad y constituye falta susceptible de medida disciplinaria.

Artículo 134°.- Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, etc. en resguardo de la salud y seguridad de todos los empleados, para ello, se deben depositar en los recipientes o papeleras los desperdicios y materiales inservibles.

Artículo 135°.- Todos los empleados están obligados a no manchar ni pintar las paredes interiores y exteriores, puertas techos y demás partes del centro de trabajo, así como a no hacer ninguna inscripción en las mismas, ni pegar volantes, cartelones o similares.

Artículo 136°.- El personal de Seguridad está autorizado para:

- a) Controlar el ingreso o salida de visitantes, bienes o materiales de RIPLEY.
- b) Controlar el ingreso y salida del personal, cuidando el correcto registro de asistencia o registrando el movimiento de estos, así como el control de las órdenes de salidas de bienes, solicitudes de permiso y autorizaciones de horas extras y de labores en día de descanso.
- c) La revisión de bultos y carteras del personal de RIPLEY y visitantes. En general ~~todo~~ persona deberá someterse a la revisión de sus artículos personales.

- d) Evitar las pérdidas y sustracciones.
- e) Impedir actos ilícitos.
- f) Mantener el orden y la disciplina.
- g) Estar alerta en casos de emergencia.

Artículo 137°.- Los empleados no podrán ingresar a RIPLEY los días no laborables, excepto en los casos en que se encuentren autorizados para realizar horas extras y otros trabajos que RIPLEY encomiende, con la autorización previa del jefe de área correspondiente conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

00000286

149



## CAPÍTULO XI

R

## MEDIDAS FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL CENTRO DE TRABAJO

Artículo 138°.- RIPLEY protege los derechos laborales, la erradicación del rechazo, el estigma y discriminación de las personas real o supuestamente infectadas con el VIH. Asimismo, RIPLEY se compromete a no despedir a los empleados que estén real o supuestamente infectados con el VIH y SIDA.

Artículo 139°.- RIPLEY fomenta y garantiza la implementación de medidas necesarias que garanticen las condiciones de seguridad, y salud en el trabajo para la protección de los trabajadores entorno al VIH y SIDA.

Artículo 140°.- RIPLEY se reserva la facultad de dictar las disposiciones generales y específicas relativas a la promoción y motivación sobre la prevención y el control del VIH y SIDA, en la oportunidad que considere conveniente.

Artículo 141°.- RIPLEY proveerá a los empleados de folletos informativos, sobre prevención, y protección del VIH y SIDA.

Artículo 142°.- RIPLEY convocará a los empleados a que participen en charlas informativas sobre el VIH y SIDA. Dichas charlas se realizará mínimo una vez al año y su asistencia será de carácter obligatorio para todos los empleados.

Artículo 143°.- En caso los empleados se encuentren imposibilitados de trabajar permanentemente por el desarrollo de la enfermedad del VIH y SIDA, RIPLEY se compromete a asesorar y colaborar en la tramitación de pensión de invalidez permanente, a través de la oficina de Recursos Humanos; así como, también se compromete a facilitar la documentación necesaria para realizar dicho procedimiento ante la ONP y/o AFP correspondiente.

Artículo 144°.- En caso los empleados, sean víctimas de discriminación por estar real o supuestamente infectados con el VIH y SIDA, podrán presentar una queja en forma escrita en la oficina de Recursos Humanos y/o administración, a fin que RIPLEY proceda a investigar sobre estos actos y de encontrar pruebas objetivas suficientes que acrediten la existencia de dichos actos discriminatorios, sancionara a los empleados responsables de dicha falta.

## CAPÍTULO XII

R

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 145°.- RIPLEY se compromete a salvaguardar la dignidad de todos los empleados, a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Por lo tanto, RIPLEY no tolerará situaciones de hostigamiento sexual, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a RIPLEY para aplicar la medida disciplinaria que estime pertinente en caso de quedar corroborada la existencia de esta conducta en un empleado.

Artículo 146°.- RIPLEY fomenta y garantiza la implementación de medidas necesarias que garanticen la ayuda al personal que sea víctima o sufra de este tipo de hostigamiento sexual por parte de cualquier empleado de RIPLEY en el centro de trabajo.

Artículo 147°.- RIPLEY se reserva la facultad de dictar las disposiciones generales y específicas relativas a la promoción y motivación sobre la prevención y el control del hostigamiento sexual, en la oportunidad que considere conveniente.

Artículo 148°.- RIPLEY proveerá a los empleados del procedimiento a seguir en caso sean víctimas de hostigamiento sexual, el mismo que aplica un método de prevención rápida a las reclamaciones relativas al hostigamiento sexual, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## CAPÍTULO XIII

## SERVICIO DE VIGILANCIA

Artículo 149°.- Los empleados están obligados a someterse a la revisión por parte del personal encargado del servicio de vigilancia cuando sean portadores de paquetes, mercaderías y cualquier otro objeto debiendo mostrar los documentos respectivos en el momento de entrar y salir de las instalaciones de la empresa, de acuerdo a las normas que establezca la empresa, en ejercicio de su facultad administrativa.

Artículo 150°.- Ningún artículo o documento que no sea personal puede ser retirado, sin la debida autorización escrita de la unidad correspondiente de RIPLEY.

Artículo 151°.- RIPLEY mantendrá vigilancia, a través del servicio respectivo, sobre las instalaciones, máquinas, vehículos, equipos, mercaderías, documentos, etc. a fin de velar por la seguridad, conservación e integridad física de los mismos.

Artículo 152°.- RIPLEY proporcionará a cada empleado una tarjeta de identificación cuyo uso a la altura de la solapa es obligatorio mientras se encuentre en sus instalaciones o realizando labores fuera de ellas.

Artículo 153°.- En caso de pérdida de la tarjeta de identificación el empleado deberá comunicar este hecho al Departamento de Recursos Humanos a fin de tramitar el nuevo documento.

## CAPÍTULO XIV

NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO Y MANTENIMIENTO  
DE LA ARMONIA LABORAL

Artículo 154°.- RIPLEY requiere por parte de sus empleados disciplina, esfuerzo y dedicación al trabajo.

RIPLEY fomenta el mantenimiento de las buenas relaciones, armonía entre sus empleados y RIPLEY a través del correcto ejercicio de los derechos y deberes que el presente reglamento y las leyes señalen, así como la observancia y exigencia de mutuo respeto y buena fe.

A fin de mantener la armonía laboral, RIPLEY tendrá en cuenta las sugerencias que los empleados puedan efectuar sobre la organización y el desarrollo de las actividades de RIPLEY. Estas sugerencias serán evaluadas y en cuanto se consideren convenientes serán asumidas por RIPLEY.

Artículo 155°.- RIPLEY tiene por norma dar oportunidades a los empleados para que corrijan sus faltas, salvo que éstas por su gravedad violen el reglamento y las leyes siendo pasibles de las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 156°.- Tanto el empleado y el empleador, como integrantes de RIPLEY están obligados a mantener la tranquilidad, paz y armonía en todos los ámbitos de las relaciones de trabajo, conservando el respeto mutuo, con el fin de alcanzar el bienestar propio, progreso en RIPLEY y desarrollo al país.

Artículo 157°.- La comunicación entre RIPLEY y los empleados tendrá lugar a través de las instrucciones de trabajo, verbal o escritas, así como por todos los demás medios que RIPLEY señale, siendo de obligación del empleado informar a RIPLEY por escrito o verbalmente, lo concerniente a las labores en el centro de trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones, ya sea por iniciativa propia o por requerimiento de aquella.

Artículo 158°.- La eficiencia, el esmero, la prontitud y la cortesía son normas que se observarán de manera estricta por los empleados en atención a los clientes, y en general en el cumplimiento de sus deberes habituales de trabajo.

Artículo 159°.- El estímulo e incentivo en el trabajo, así como la calificación, reconocimiento de los méritos y aptitudes del empleado para RIPLEY, evidenciarán la responsabilidad y eficiencia con que se cumple la prestación de los servicios.

Artículo 160°.- RIPLEY podrá establecer programas de reconocimiento y premiación para incentivar al personal que destaque en el desarrollo y cumplimiento de sus labores.

Artículo 161°.- Las felicitaciones, estímulos, incentivos o premios que se otorguen en cumplimiento de los artículos anteriores, serán registrados y, agregados al legajo personal del empleado, con fines de evaluación.

## CAPÍTULO XV

R

## DE LA MORAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 162°.- Son normas de RIPLEY el bienestar general y el progreso empresarial así como la buena fe, cortesía, justicia y respeto mutuo; por lo tanto, la empresa demanda de su personal en general actuar de acuerdo a dichas normas.

Artículo 163°.- Se establece que en el trato diario, se eviten faltamientos de palabra u obra u actos de hostilidad entre el personal, clientes y/o visitas.

Artículo 164°.- Las sanciones disciplinarias que se apliquen en RIPLEY tienen por finalidad, entre otras, que el empleado rectifique su comportamiento, dando a los empleados la oportunidad de corregir sus faltas leves, salvo en aquellos casos en que la falta cometida sea calificada como grave y la sanción aplicada fuese el despido.

Artículo 165°.- Para mantener la disciplina es necesario y por ello obligatorio que los empleados conozcan las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo. El empleado no podrá alegar, en su descargo, el desconocimiento de dichas normas.

Artículo 166°.- Los Jefes Inmediatos Superiores deben estar en constante comunicación con el personal a su cargo, a los cuales deben orientar y encaminar hacia la correcta actuación laboral y personal, para evitar en lo posible, los actos de indisciplina y la aplicación de medidas disciplinarias.

Artículo 167°.- Durante la vigencia del vínculo laboral RIPLEY podrá aplicar las medidas disciplinarias que se establecen en el presente Reglamento Interno de Trabajo y aquellas que prevé la legislación laboral vigente.

Artículo 168°.- Los empleados están obligados a recibir y firmar el cargo de los documentos que les sean entregados poniendo en su conocimiento la aplicación de una determinada medida disciplinaria. En caso de negativa, la entrega del documento se hará por conducto notarial en el domicilio que el empleado haya señalado.

Artículo 169°.- Compete al Departamento de Recursos Humanos actuar como fuente y criterio rector en la administración de las medidas disciplinarias a fin de guardar la coherencia necesaria en sus aplicaciones.

00000283

152

Artículo 170°.- Por la importancia, intención y circunstancia en que se cometan las faltas, estas se clasificarán en: Leves, De consideración y Graves.

Artículo 171°.- Son Faltas Leves aquellas que suceden una sola vez y que deben ser corregidas para evitar que se repitan tales como:

- a) Las negligencias ligeras del empleado .
- b) El incumplimiento de órdenes impartidas de acuerdo a las funciones que realiza
- c) Descuidar el trabajo sin perjuicio para otros empleados.
- d) Descuidar y desperdiciar sus útiles de trabajo.
- e) Usar materiales, equipos, herramientas, vehículos etc., de propiedad de la empresa para fines ajenos al trabajo.
- f) Llegar tarde al trabajo.
- g) Vestir en forma inapropiada e incorrecta, no usar el uniforme y/o ropa de trabajo es los casos que estos sean obligatorios.
- h) Abandonar el centro de trabajo antes de la hora, sin permiso.
- i) Abandonar injustificadamente el puesto o lugar de trabajo, durante el horario de trabajo.
- j) Excederse del tiempo establecido para el refrigerio y/o descanso autorizado por la empresa .
- k) No comunicar anticipadamente cualquier inasistencia
- l) Inasistencia al trabajo sin justificación.
- m) Realizar actos reñidos con la moral en RIPLEY,
- n) Realizar actos inseguros, siempre y cuando éstos no afecten la integridad de terceros.
- o) Crear o fomentar condiciones insalubres dentro del centro de trabajo.
- p) Fumar en lugares prohibidos por la seguridad de la empresa y/o legislación vigente
- q) Comer en horas de trabajo y en lugares no indicados.
- r) Incurrir en faltas a este reglamento o transgresiones similares.

Artículo 172°.- Son Faltas De consideración:

- a) Cometer con frecuencia y en forma reiterada cualquier Falta Leve.
- b) Descuidar el trabajo en perjuicio de otros empleados.
- c) Dormir, leer periódicos o revistas durante el horario de trabajo, siempre y cuando éstos no se encuentren relacionados con la información que se requiera para el ejercicio de sus funciones.
- d) Hacer colectas, rifas no autorizadas por RIPLEY, ventas no relacionadas con sus funciones o apuestas.

- e) Dañar por negligencia a la propiedad de RIPLEY.
- f) Proferir palabras, frases expresiones, actos soeces, hacer bromas o juegos que ofendan a otros empleados, faltar el respeto de palabra u obra a cualquier empleado, visitante y en especial a cualquier cliente de la empresa.
- g) Infracciones de las reglas de seguridad sin causar daño físico a un empleado.
- h) Por tener tres inasistencias injustificadas al trabajo en un periodo de treinta días que comenzaran a contarse desde la ultima inasistencia registrada.
- i) Alterar los registros de control de asistencia, marcar la tarjeta de control de asistencias de otro empleado o permitir que otro marque la suya
- j) Por dedicarse a trabajos particulares dentro de RIPLEY.
- k) Por no concurrir a un trabajo de sobretiempo o en feriados o en día de descanso, una vez que se haya comprometido con RIPLEY para hacerlo.
- l) Por incurrir en tardanzas reiteradas.
- m) Por utilizar de forma incorrecta la tarjeta de ventas entregada al personal de dicha área, dándole un uso distinto al previsto y no brindándole la custodia adecuada.
- n) Incurrir en faltas a este reglamento, o infracciones similares según la gravedad.

Artículo 173°.- Se consideran Faltas Graves:

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado o expedido según corresponda por la autoridad competente, que revistan gravedad.
- b) El incumplimiento e infracción de las disposiciones, procedimientos y controles establecidos en el Código de Conducta.
- c) Aceptar recompensas, dádivas o préstamos directa o indirectamente del personal vinculado a RIPLEY, que pudieran comprometerlos a infringir las normas, procedimientos y/o controles establecidos en los Manuales. Políticas y/o cualquier directriz de RIPLEY.
- d) La disminución intencional deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, volumen o la calidad de producción, salvo los casos no atribuibles al empleado verificados fehacientemente por los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece RIPLEY.
- e) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentran bajo la custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en perjuicio del empleador y en beneficio propio o

00000282

153

- de terceros, con prescindencia de su valor.
- f) El uso o entrega a terceros de procedimientos de fabricación o de información reservada de RIPLEY, la sustracción o utilización de documentos de RIPLEY sin autorización y los actos de competencia desleal.
  - g) Emitir opiniones sin autorización expresa de RIPLEY, a través de cualquier medio de comunicación pública sobre asuntos relacionados a la empresa y divulgar información confidencial.
  - h) La realización de actividades externas idénticas a las que ejecuta para RIPLEY atrayéndose la clientela de esta sin autorización escrita; así como proporcionar intencionalmente información falsa a RIPLEY causándole perjuicio u obteniendo una ventaja.
  - i) La Falsificación de documentos de la empresa.
  - j) La concurrencia en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo que desempeña revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos, lo que hará constar en el atestado respectivo. La negativa del empleado de someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo.
  - k) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento grave de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de sus compañeros de labor dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.  
Los actos de extrema violencia contra las personas de la empresa tales como toma de rehenes o de locales que exceden lo expresado en el párrafo anterior, podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.
  - l) Causar intencionalmente daños materiales en los edificios, instalaciones, obras maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de RIPLEY o que se encuentran en posesión de esta.
  - m) El abandono injustificado del trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso; la impuntualidad reiterada, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones previas.
  - n) El incumplimiento e infracción de las políticas, normativas, procedimientos y controles establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad de Información.

- o) El uso indebido de la tarjeta RIPLEY de los clientes para efectos del beneficio propio o de terceros, ya sea proporcionándoles información errónea respecto a los pagos, servicios, descuentos, entre otros, y/o suplantando o clonando tarjetas
- p) El manejo irregular de la mercadería como es la realización de reservas ficticias, la aplicación de descuentos indebidos, el obsequio de mercadería sin autorización y cualquier otro acto que genere perjuicio económico al empleador.
- q) Otras infracciones graves similares.

Artículo 174°.- Con el objeto de corregir o sancionar las faltas, omisiones, contravenciones e infracciones a las disposiciones legales que rigen en el país en materia laboral así como a las especificadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo; se establecen las medidas disciplinarias siguientes según la clasificación de las faltas descritas en los Artículos 159, 160 y 161.

FALTAS LEVES:

- a) Llamada de atención o amonestación verbal

Estas se aplicarán en los casos en que la Falta Leve haya sido cometida por primera vez y no se aprecie intencionalidad, y tendrán como propósito llamar la atención al empleado para que tome conocimiento de sus errores, los corrija y ponga mayor atención en el trabajo.

Serán aplicadas por el Jefe Inmediato Superior

- b) Amonestación escrita.

Estas serán adoptadas para sancionar las faltas leves que, de ser el caso, hayan sido sancionadas anteriormente con amonestación verbal y que impliquen reincidencia por parte del empleado, requiriendo una medida disciplinaria más severa.

Serán aplicadas por el Jefe Inmediato Superior con el conocimiento del Gerente del Área y el Gerente de Recursos Humanos, en este caso emitirá una constancia de la amonestación en tres ejemplares los cuales serán distribuidos de la forma siguiente:

- El original que se mantendrá en el File de Personal del empleado.
- Una primera copia que será entregada al empleado.

00000281

154

- Una segunda copia que será remitida a la Gerencia del Área a la que pertenece el empleado.

**FALTAS DE CONSIDERACIÓN:**

- c) Suspensión sin goce de haber

No mayor a tres días y a criterio de RIPLEY, éstas se harán efectivas en los casos en que la infracción o falta cometida por el empleado sea de mayor gravedad sin embargo no constituyen causal de despido, tomándose en cuenta en la evaluación si el empleado ha recibido amonestaciones escritas con anterioridad.

Será aplicada por la Gerencia del Área respectiva y en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos. El Jefe Inmediato Superior enviará a Recursos Humanos la solicitud la misma que será tramitada y comunicada al empleado, emitiendo tres ejemplares los cuales serán distribuidos de la forma descrita en el caso anterior

**FALTAS GRAVES:**

- d) Despido o resolución del contrato de trabajo

Consiste en la separación definitiva del empleado por haber cometido faltas de alta gravedad e infracciones a la legislación laboral vigente.

Compete al Departamento de Recursos Humanos la aplicación de esta sanción en coordinación con la Gerencia General.

No obstante, en el caso de la falta relativa al incumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad de Información, el Área de Seguridad de RIPLEY será la encargada de dar inicio, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos y la Gerencia General, del procedimiento disciplinario correspondiente.

En el caso en que cualquier falta cometida por el empleado llegará a constituirse en delito, RIPLEY se reserva el derecho de ejercer las acciones legales correspondientes.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deban aplicarse ~~simultánea~~ o sucesivamente.

Artículo 175°.- Las sanciones disciplinarias se aplicarán con discreción, honestidad, responsabilidad y justicia, aplicándose los siguientes criterios:

- a) Naturaleza de la falta.
- b) Reincidencia.
- c) Circunstancia en que se cometió la falta.
- d) Nivel de responsabilidad del empleado en RIPLEY
- e) Antecedentes del empleado.

Lo señalado en los artículos precedentes no implica que RIPLEY no pueda aplicar sanciones de mayor o menor nivel si lo considerase necesario en cada caso concreto en aplicación a los criterios señalados.

Finalmente, cabe precisar que la enumeración de las faltas e infracciones sancionables, indicadas en el presente capítulo, no son de carácter limitativo sino meramente enunciativo.

Artículo 176°.- El personal debe entender y tener presente que:

- a) La imposición de una medida obedece al deseo de corregir y evitar faltas mayores, antes que el deseo de sancionar.
- b) Sólo puede existir armonía, donde hay respeto por el derecho de los demás.
- c) Al no incurrir en faltas y cumplir con sus obligaciones, no sólo evitará el ser sancionado, sino que se merecerá el respeto de jefes y compañeros de trabajo

Artículo 177°.- Si el empleado no estuviera de acuerdo con la medida disciplinaria podrá solicitar reconsideración de ella dentro de las veinticuatro horas de haberla firmado mediante el procedimiento de reclamo que se establece en el Capítulo XVI del presente Reglamento.

Artículo 178°.- La falta de disciplina como sus correspondientes sanciones afectará el récord personal de cada empleado, cualquiera que sea su condición y puesto que desempeñe. Estas faltas y sanciones influirán directamente en la evaluación personal y serán debidamente anotadas en su respectivo File Personal.

Artículo 179°.- Se entiende que en el caso de la aplicación de una medida disciplinaria con suspensión, significará la pérdida o descuento del día, así como la pérdida o descuento de la parte proporcional de remuneración por el día de descanso semanal.

155

00000280

## CAPÍTULO XVI

## RECLAMACIONES LABORALES

Artículo 180°.- Todo empleado tiene derecho de hacer llegar a los representantes de RIPLEY las quejas o reclamaciones personales derivadas de sus relaciones laborales, que considere lesión a sus derechos.

Artículo 181°.- Las reclamaciones personales cuya naturaleza no sea de carácter disciplinario deberán presentarse y tramitarse en arreglo a las normas siguientes:

- a) El empleado presentará a su jefatura de departamento o jefatura de mayor nivel en la que directamente labora los reclamos en forma verbal a la brevedad posible.
- b) Dichas jefaturas atenderán y resolverán los reclamos de su competencia derivando los otros al área de Recursos Humanos, a fin de que ésta los resuelva o tramite su solución de acuerdo a la naturaleza del reclamo presentado.

En caso que las reclamaciones de competencia de las jefaturas no sean resueltas satisfactoriamente a criterio del empleado éstas podrán ser apeladas por el mismo en forma verbal o escrita al área de Recursos Humanos.

Artículo 182°.- Queda perfectamente establecido que ninguna queja, reclamación, petición o disconformidad, sea individual o colectiva, que desee plantearse ante las autoridades competentes, es razón suficiente para abandonar el puesto u ocupación, sección u oficina. Estas deberán ser formuladas fuera de las horas de trabajo, salvo en casos muy urgentes que justifiquen solicitar permiso al Jefe Inmediato Superior respectivo.

Artículo 183°.- Las reclamaciones personales sobre sanciones disciplinarias deberán presentarse con arreglo a las normas siguientes:

- a) El empleado presentará verbalmente a la jefatura que impuso la sanción la reconsideración respectiva debidamente fundamentada dentro del término de 3 días hábiles.
- b) En caso que las reclamaciones de competencia de las jefaturas no sean resueltas satisfactoriamente a criterio del empleado estas podrán ser apeladas por el mismo en forma verbal o escrita al gerente del área con conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 184°.- A fin de mantener la armonía de las relaciones en el centro de trabajo, RIPLEY reconoce el derecho que tiene todo el personal de presentar reclamo en caso de cualquier disconformidad ante una sanción, liquidación de derechos, etc.

Artículo 185°.- El derecho asignado en el artículo anterior, obliga al empleado a exponer adecuadamente sus razones con el debido respeto y ponderación, fundamentando las mismas de acuerdo a la verdad de los hechos y al correcto mandato de las disposiciones legales y convencionales vigentes; RIPLEY acepta recibir de su personal, toda clase de sugerencias que tiendan a la superación de métodos y procedimientos, así como el bienestar general de su fuerza laboral.

Artículo 186°.- Concluido el vínculo laboral, los beneficios sociales serán liquidados y pagados dentro de las 48 horas de producido el cese. Si el empleado se negara a cobrar los beneficios sociales que le pudieran corresponder, estos podrán ser consignados de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

00000279

15



**CAPÍTULO XVII**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Todos los casos no previstos en este Reglamento se regirán por las disposiciones legales vigentes así como por aquellas que dicte RIPLEY dentro del marco de las facultades que le confiere el ordenamiento legal vigente.

Segunda.- En todo lo que se encuentre previsto en el presente Reglamento será de aplicación la ley en cuanto resulte pertinente. En forma supletoria son obligatorios los procedimientos emitidos y aquellos que se dictaran de manera complementaria a este Reglamento, sin contravenir el contenido de este, ni de la legislación pertinente.

Tercera.- El presente Reglamento podrá ser ampliado o modificado por RIPLEY, cuando las circunstancias así lo requieran, de acuerdo a la normatividad legal establecida para esos efectos y su correspondiente autorización por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Cuarta.- RIPLEY emitirá las disposiciones administrativas que juzgue necesarias en legítimo ejercicio de sus derechos, para la mejor aplicación del texto y espíritu de este Reglamento sin oponerse a los ordenamientos legales vigentes.

Quinta.- Recursos Humanos tiene a su cargo la difusión del presente Reglamento Interno de Trabajo el cual será impreso y repartido entre todos los empleados que laboren o que ingresen a laborar a RIPLEY para su conocimiento y estricto cumplimiento.



**PERU** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**APROBACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
EXPEDIENTE N° 164061-2010-MTPE/1/20.23**

Lima, 17 de enero de 2011

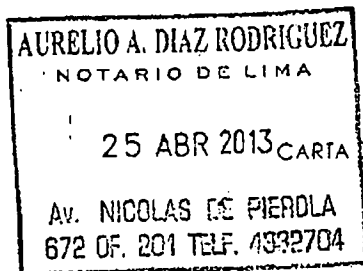
Al Recurso N°5066-2011: Que habiendo cumplido con subsanar el requerimiento de fecha 21 de diciembre de 2010; **Apruébese como modificación** el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa: **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**



*Felicía BENAVENTE GUEVARA  
Sub-Dirección de Registro y Control  
La que Suscribe a l'd. resolución N° 111*

**FELICIA BENAVENTE GUEVARA**  
Sub-Dirección de Registro  
General

00000278



1-C

Lima, 25 de Abril del 2013

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

Documento no redactado  
en la Notaría.

Estimada señora:

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

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

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

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

078

00000277

resistencia reiterado a las ordenes de trabajo, prueba alguna que acredite "haber paralizado intempestivamente mis labores" o que haya violado el RIT o que finalmente haya cometido "actos de injuria, o haya faltado gravemente de palabra al empleador o a otros funcionarios de la empresa o a mis compañeros de trabajo". por tanto, esta carta de pre aviso, además de ilegal por basarse en "pruebas" no validas en un procedimiento de despido, resulta inconsistente en su contenido .

4.- En relación a las publicaciones del 8 y 15 de abril que habria efectuado en la página WEB Facebook, lo primero que tengo que señalar que, estas "pruebas" carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 2º numeral 10 de la Constitución del Estado ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación, ya que estos solo pueden ser abiertos y utilizados por mandato judicial o con autorización del usuario.

5.- En ese sentido, el hecho de utilizar datos extraídos ilegalmente de un medio de comunicación privado como es el Facebook deviene en ilegal y carece de valor probatorio para implementar un despido como pretende la empresa a través de esta carta de pre aviso de despido.

6.- Es notorio y evidente la intención de la empresa de armar todo este tinglado ilegal cuando vemos que vuestra representante ingreso a la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado, para posteriormente ingresar a mi cuenta Facebook de manera ilegal a través de la propia cuenta de la Sra. Miniza Stoll - Sub Gerente de Relaciones Laborales y encargada personalmente de implementar la campaña de hostilización y practica antisindical contra los Trabajadores. Dirigentes y Delegados del SUTRAGRISA.

7.- Dicho esto y acreditado la ilegalidad de estas supuestas "pruebas" debo señalar que ninguno de los argumentos esgrimidos en los numerales 1, 2, y 3 de la carta de pre aviso que contesto, acreditan la comisión de falta grave y para ello basta señalar, si se aceptara su valor legal que, las frases: "ese rcsm!!! como no lo deportan por basura!!!!", "por culpa de esos rcsm!!! andamos como andamos!!!indeseables de mierda!!!!hdp!!!mi apoyo compañeros!!!!. Y que se vayan a la csm!!!!!!", no expresan falta de respeto, no expresa injuria, ni acto de falta grave alguno como pretende hacer aparecer la empresa.

No olvidemos que es vuestra parte es la que pretende determinar que el conjunto de las letras "rcsm", resultarían ser la frase: "rechoncha de su madre"; o, que el conjunto de letras "hdp", resultan ser la frase: "hijos de puta"; o, que el conjunto de letras "csm", resulton ser la frase: "concha su madre", cuando en mi cuenta personal yo sólo he escrito las letras "RCSM", "HDP" y "CSM". En ningún momento he escrito los calificativos que Ud., lamentablemente reproduce en su misiva.

9.- No se puede acusar de "falta grave" a un trabajador por el hecho de que en el ámbito privado del Facebook, exprese unas letras, a las cuales la empresa le da un sentido e interpretación antojadiza, tendenciosa y evidentemente tratando de perjudicarme. Peor resulta el hecho, como explique líneas arriba, que se ingresara a mi cuenta personal de Facebook, a través de la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado; y, realizado por la propia Sub Gerente de Relaciones Laborales, se revise mi álbum personal de fotos que mantengo en él; y, en el cual me encuentro con mi menor hijo, en situaciones sumamente íntimas y ajenas a la empresa. Esta situación no sólo resulta ilegal, sino que atenta contra mi intimidad personal mía y la de mi menor hijo.

10.- El recurrir a estos medios ilegales y sin fundamento lo único que demuestra es un proceder anti laboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Tiendas por Departamento Ripley S.A. La práctica antisindical de la empresa en contra de los trabajadores ha sido acreditada y sancionada por la Autoridad de Trabajo como es de conocimiento de la empresa.

11.- De otro lado debo señalar que, es de público conocimiento que una Red Social, como el Facebook, es una forma de interacción social definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Consisten en un sistema abierto y en construcción permanente, es un mundo virtual, inmaterial, irreal, de constantes cambios. Lo que hoy es una cosa, mañana es otra.

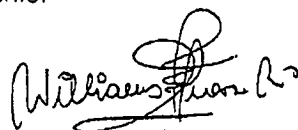
Debemos entender que constantemente se crean y desaparecen redes sociales; muchas son usadas muchas y otras no (my space, Messenger, Hi5). Nadie controla las redes sociales, nadie las puede limitar, mucho menos mi persona. En ese sentido, lo que ocurra en este mundo paralelo o llamado comúnmente "ON LINE", no puede ser considerado en nuestra realidad, mucho menos en una relación de trabajo, como es la que mantengo con vuestra representada. Lo contrario, sería ir en contra de la lógica y el derecho.

12.- Finalmente debo dejar claramente establecido de que no se me puede imputar un supuesto "incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo" cuando la empresa nunca me hizo entrega personal, como era su obligación del RIT al cual hace referencia cuyo "incumplimiento" se esgrime para imputarme falta grave que no existe ni he cometido.

**POR LO EXPUESTO:**

Pido tener por desvirtuadas las imputaciones que contiene vuestra carta de pre aviso, solicitando se deje sin efecto la misma ordenando mi reincorporación a mis ocupaciones habituales.

Atentamente.

  
WILLIAMS ALEXANDER GUERRA ZORRILLO  
DNI 10727575

080

00000275

1-D

**CARTA NOTARIAL DE DESPIDO POR LA COMISION DE FALTAS GRAVES**

Lima, 30 de abril de 2013  
30 ABR 2013  
780707

Señor  
**WILLIAMS GUERRA RODRIGUEZ**  
Jirón Crespo y Castillo N° 2852 – Cercado de Lima  
Presente.-

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, le informamos que luego de haber evaluado detenidamente los argumentos contenidos en su carta de descargos, de fecha 25 de abril de 2013, hemos concluido que usted no ha desvirtuado la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por ello, a través de la presente, le comunicamos nuestra decisión de cesarlo por la comisión de las faltas graves consistentes en: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa<sup>1</sup>, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Este Documento no ha sido  
registrado en esta Notaría

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

1. No se puede despedir a un trabajador por expresar unas letras en Facebook, a las cuales Ripley les da una interpretación antojadiza y tendenciosa:

La sola formulación de este argumento agrade la inteligencia de los trabajadores de Ripley que se vieron perjudicados por las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook. Y es que es de público y generalizado conocimiento que las abreviaturas "rasm", "hdp" y "asm" significan los insultos "reconcha de su madre", "hijo(s) de puta" y "concha de su madre", respectivamente.

Sin perjuicio de lo anterior, le recordamos que, además de haber empleado tales abreviaturas, usted ha calificado al Director Ejecutivo de la Empresa como una "basura" a la que deberían deportar y se ha referido a los abogados que laboran en la Empresa como unos "indeseables de mierda".

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

Ahora bien, siendo que en su carta de descargos usted ha reconocido expresamente que utilizó todos y cada uno de los insultos en los que se basó nuestra imputación, su despido es justificado.

2. La carta de preaviso no contiene una sola prueba que acredite la comisión de las faltas graves imputadas:

Esta afirmación es falsa. Cada una de las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook fue constatada por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima. Las Actas Notariales correspondientes fueron adjuntadas a la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013.

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

3. Se le ha imputado, sin pruebas, la comisión de las faltas graves consistentes en la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la reiterada paralización intempestiva de labores:

En la carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013, únicamente le imputamos la comisión de las siguientes faltas graves: (i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; (ii) la inobservancia grave del artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tipificada en el literal a) del artículo 25 de la LPCL; y, (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, tipificada en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

Así, cualquier referencia a la supuesta inexistencia de pruebas que acrediten la comisión de dos faltas graves que no le imputamos (la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las laborales y la reiterada paralización intempestiva de labores) deviene en impertinente.

4. Las pruebas utilizadas por Ripley carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el numeral 10) del artículo 2 de la Constitución, ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación:

En primer lugar, debemos aclarar que ninguna persona ha accedido ilegalmente a su cuenta de Facebook o a la de cualquier otro de los trabajadores involucrados en los hechos que sustentan su despido. Usted mismo reconoce que la Empresa ha utilizado la cuenta de la señora María del Carmen Miniza Stoll para identificar las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que consignó en el Facebook.

Ahora bien, que la Empresa haya podido identificar -a través de la cuenta referida- las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted consignó en el Facebook, se debió única y exclusivamente al hecho que los perfiles en los que usted publicó tales expresiones eran perfiles de acceso público y no restringido. Esto significa que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) puede acceder a estos perfiles, ver sus publicaciones y comentarios. Cabe mencionar que su perfil de Facebook también es de acceso público y no restringido, lo que ha sido constatado por Notario Público, y que sólo

accedimos a este para verificar que los comentarios insultantes efectivamente habían sido publicados por usted.

En este punto, es importante aclarar que cada usuario de Facebook, incluido usted, tiene la posibilidad de modificar las configuraciones de privacidad de su perfil, con el fin de que sus publicaciones sólo puedan ser revisadas por sus amigos o contactos. Esto quiere decir que usted es el único responsable de haber configurado su perfil del Facebook como uno de acceso público y no restringido, permitiendo así que cualquier persona del mundo (incluidos clientes y proveedores de la Empresa) pueda estar al tanto de sus actividades en esta red social.

En definitiva, más allá de que nadie tenga el derecho a injuriar, agraviar y ofender a otra persona aunque sea en un ámbito privado o reducido, reiteramos que usted ha injuriado, agravado y ofendido públicamente a los trabajadores de Ripley y a la Empresa misma, debido a que sus comentarios insultantes fueron publicados en los perfiles de Facebook de los señores Giancarlo Cornejo Alvarado y Guillermo Armando Díaz Montesinos, así como del usuario San Miguel es Sutragrisa, los cuales son de acceso público y no restringido, lo que ha permitido que un sin número de personas (adicionales a sus 432, 248 y 302 contactos, respectivamente) los revisen y, a partir de ellos, se formen una opinión errada respecto de la Empresa y la calidad personal de sus directivos y demás trabajadores.

Por todo lo expuesto, su despido es justificado.

5. El despido demuestra un proceder antilaboral y antisindical que caracteriza a la actual administración de Ripley:

Esta afirmación es falsa. En todo momento, Ripley ha procurado mantener una relación de respeto mutuo y cordialidad con sus trabajadores, así como con las organizaciones que los representan.

No obstante ello, debemos precisar que esta afirmación es impertinente, ya que el inicio del presente procedimiento disciplinario no tiene ninguna relación con su condición de afiliado o su actividad sindical.

Por el contrario, como hemos enfatizado a lo largo de la presente, su despido se basa en las expresiones injuriantes, agraviantes y ofensivas que usted ha consignado en el Facebook, las cuales nada tienen que ver con el ejercicio legítimo de la libertad sindical o de cualquier otro derecho constitucional.

6. Nadie controla las redes sociales y nadie las puede limitar, mucho menos usted:

Esta afirmación es falsa. Las redes sociales no son una zona exenta de control, en la cual se puede cometer faltas graves laborales (y hasta delitos) de manera impune. En efecto, los usuarios del Facebook y de otras redes sociales deben asumir las responsabilidades que pudieran derivar de las expresiones que deciden hacer públicas.

En su caso, usted podía controlar o decidir, si publicaba o no un comentario en determinado perfil y, lo que es más importante, el contenido de cada comentario.

Como ha quedado demostrado, usted optó por publicar comentarios insultantes que injurian, agravian y ofenden a los trabajadores de Ripley, y a la Empresa misma. Por ello, su despido es justificado.

7. No se le puede imputar el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo porque nunca se le hizo entrega personal de una copia este:

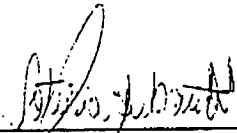
En su carta de descargos, usted no niega conocer el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, sino que se limita a cuestionar el hecho de que supuestamente este no le fue entregado de manera personal.

En este sentido, siendo que usted si conoce el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y que el supuesto incumplimiento que denuncia es meramente formal (pudiendo acarrear, como máximo, la imposición de una multa administrativa), la imputación de esta falta grave está justificada.

Como se puede apreciar, ninguno de los argumentos citados logra desvirtuar la comisión de las faltas graves que le imputamos mediante carta notarial de preaviso, de fecha 19 de abril de 2013. Por el contrario, muchos de ellos confirman que usted injurió, agravió y ofendió al Director Ejecutivo de la Empresa, a los abogados de la Empresa, así como a la Empresa misma, lo que hace irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. En tal sentido, la relación laboral que mantiene con Ripley concluirá en la oportunidad de recibida la presente.

Finalmente, le informamos que su liquidación de beneficios sociales y demás documentos relacionados con su cese se encontrarán a su disposición en el área de compensaciones perteneciente a la Gerencia de Gestión de Personas, una vez transcurridas 48 horas desde la recepción de la presente.

Sin otro particular, quedamos de usted.

  
\_\_\_\_\_  
Patricia Subauste Uribe  
Gerente de Gestión de Personas  
Tiendas por Departamento Ripley S.A.



[Sign Up](#)

Email or Phone

Password

[Log In](#) Keep me logged in[Forgot your password?](#)

## Política de uso de datos

Fecha de la última revisión: XX de noviembre de 2012

Qué información recibimos y cómo se utiliza

- Información que recibimos sobre ti
- Información pública
- Nombres e identificadores de usuario
- Cómo utilizamos la información que recibimos
- Eliminación y desactivación de tu cuenta

Cómo compartes contenido y cómo se te encuentra en Facebook

- Control cada vez que publicas
- Control de tu biografía
- Cómo te encuentran en Facebook
- Acceso en teléfonos y otros dispositivos
- Registro de actividad
- Información que tus amigos y otros usuarios comparten sobre ti
- Grupos
- Páginas

Otros sitios web y aplicaciones

- Acerca de la plataforma de Facebook
- Control de la información que compartes con las aplicaciones
- Control de la información que se comparte cuando la gente con la que interactúas utiliza aplicaciones
- Inicio de sesión en otro sitio mediante Facebook
- Acerca de los plug-ins sociales
- Acerca de la personalización instantánea
- Motores de búsqueda públicos

Cómo funcionan los anuncios y las historias patrocinadas

- Anuncios personalizados
- Anuncios y contexto social
- Historias patrocinadas
- Contenido de Facebook

Cookies, píxeles y otras tecnologías similares  
Otras cosas que debes saber

### I. Qué información recibimos y cómo se utiliza

#### Información que recibimos sobre ti

Recibimos diferentes tipos de información sobre ti, como:

##### Tu información

Se trata de la información necesaria para registrarte en el sitio, así como la que decides compartir.

- **Información de registro:** Cuando te registras en Facebook, te pedimos que introduzcas ciertos datos como, por ejemplo, tu nombre, dirección de correo electrónico, fecha de nacimiento y sexo. En algunos casos, es posible que puedas registrarte utilizando otro tipo de información, como tu número de teléfono.
- **Información que decides compartir:** Tu información también incluye todo aquello que compartes en Facebook, como tus actualizaciones de estado, las fotos que subes o los comentarios que haces en la historia de un amigo.

También incluye la información que decides compartir al realizar una acción, por ejemplo cuando añades un amigo, indicas que te gusta una página o sitio web, añades un lugar a tu historia, usas nuestra herramienta de importación de contactos o bien registras que tienes una relación con alguien.

- Tu nombre, fotos del perfil, fotos de portada, sexo, redes, nombre de usuario e identificador de usuario se tratan del mismo modo que la información que decides hacer pública.
- Tu fecha de nacimiento nos permite hacer cosas como mostrarte anuncios y contenido adecuado para tu edad.

##### Información que otras personas comparten sobre ti

Recibimos información sobre ti de tus amigos y de otras personas, por ejemplo, cuando suben tu información de contacto, publican una foto tuya, te etiquetan en una foto o en una actualización de estado, en un lugar o cuando te añaden a un grupo.

- Cuando la gente usa Facebook, puede almacenar y compartir información sobre ti y otras personas que tienen como amigos, como cuando suben y gestionan sus invitaciones y contactos.

##### Otra información que recibimos sobre ti

También recibimos otros tipos de información sobre ti:

- Recibimos información sobre ti cada vez que interactúas con Facebook, por ejemplo, cuando consultas la biografía de otra persona, envías o recibes un mensaje, buscas un amigo o una página, haces clic, consultas o interactúas de otro modo con cosas, utilizas una aplicación para móviles de Facebook, compras créditos de Facebook o compras otras cosas a través de Facebook.
- Cuando publicas cosas como fotos o vídeos en Facebook podemos recibir información adicional (o metadatos) como la hora, la fecha y el lugar en el que tomaste la foto o el vídeo.
- Recibimos la información del ordenador, teléfono móvil o dispositivo que utilizas para acceder a Facebook, incluso si varios usuarios inician sesión desde el mismo dispositivo. Esta información puede incluir tu dirección IP y otra información relativa, por ejemplo, a tu servicio de internet, tu ubicación, el tipo de navegador que utilizas (incluidos los identificadores) o las páginas que visitas.
- Recibimos datos cada vez que visitas un juego, una aplicación o un sitio web que utiliza la plataforma de Facebook, cada vez que visitas un sitio con una función de Facebook (como un plug-in social) y, a veces, a través de cookies. Esta información puede incluir la fecha y la hora en que has visitado el sitio, la dirección web o URL en la que estás, información técnica sobre la dirección IP, el navegador y el sistema operativo que utilizas y, si has iniciado sesión en Facebook, tu identificador de usuario.
- Algunas veces obtenemos datos de nuestros afiliados o socios publicitarios, clientes u otros terceros que nos ayudan (a nosotros o a ellos) a ofrecerte anuncios mejores, a interpretar la actividad que se desarrolla en internet y, en general, a mejorar Facebook. Por ejemplo, un anunciante podría facilitarnos información sobre ti (como cuál ha sido tu respuesta ante un anuncio publicado en Facebook o en otro sitio) para medir la eficacia de los anuncios y mejorar su calidad.

Nosotros recopilamos datos a partir de la información que ya tenemos sobre ti y sobre tus amigos. Por ejemplo, podemos recopilar datos sobre ti para saber qué amistades te deberíamos mostrar en tu sección de noticias o qué amistades podemos sugerirte que etiquetes en las fotos que publicas. Podríamos unir la ciudad donde te encuentras con información de GPS u otro tipo de información de ubicación que tengamos sobre ti, por ejemplo, para contarte, a ti y a tus amigos, cosas sobre otras personas o eventos que se estén celebrando cerca, o para presentarte ofertas que podrían interesarte. También podemos recopilar datos sobre ti para mostrarte anuncios que puedan interesarte.

- Cuando obtenemos tus coordenadas de GPS, las combinamos con otra información de ubicación (como tu ciudad actual) que tenemos sobre ti, pero solo las conservamos durante el tiempo necesario para ofrecerte nuestros servicios, por ejemplo, los casos en los que conservamos tus últimas coordenadas de GPS para enviarte notificaciones relevantes.

☝ Solamente proporcionamos datos a nuestros socios publicitarios o a nuestros clientes después de haber eliminado tu nombre u otros datos que puedan identificarte, o bien después de haber combinado tus datos con los de otras personas de manera que dejen de estar asociados contigo.

### Información pública

Cuando usamos el término "información pública" (al que en ocasiones nos referimos como "información que se comparte con todos"), estamos hablando de la información que decides hacer pública, así como la información que está siempre disponible públicamente.

#### **Información que decides hacer pública**

Decidir hacer pública tu información significa exactamente eso: que todos podrán verla, incluidas las personas que no pertenecen a Facebook.

Decidir hacer pública tu información significa también que esta información:

- puede asociarse contigo (es decir, tu nombre, fotos del perfil, fotos de portada, biografía, identificador de usuario, nombre de usuario, etc.), incluso fuera de Facebook;
- puede mostrarse cuando alguien hace una búsqueda en Facebook o en un motor de búsqueda público;
- estará accesible para los sitios web, aplicaciones y juegos integrados en Facebook que utilicéis tú y tus amigos, y
- será accesible para cualquiera que utilice nuestras API, como la API de la gráfica social (Graph API).

☝ En ocasiones, cuando publiques algo (como cuando escribas en el muro de una página o comentes un artículo periodístico que incluye nuestro plug-in de comentarios) no podrás elegir un público concreto. Esto se debe a que algunas historias son siempre públicas. En general, se entiende que si no hay un icono para compartir, la información será pública.

☝ Cuando otras personas comparten información sobre ti, también pueden optar por hacerla pública.

#### **Información que siempre es pública**

Los tipos de información que se enumeran a continuación son siempre públicos y se tratan como la información que hayas decidido hacer pública.

- **Nombre:** ayuda a tus amigos y familiares a encontrarte. Si no te gusta compartir tu nombre real, siempre puedes eliminar tu cuenta.
- **Fotos del perfil y fotos de portada:** ayudan a tus amigos y familiares a reconocerte. Si no te gusta publicar ninguna de estas fotos, siempre puedes borrarlas. A menos que las elimines, cuando añadas una nueva foto del perfil o foto de portada, la foto anterior continuará siendo pública y permanecerá en el álbum de fotos del perfil o de fotos de portada.
- **Redes:** te ayudan a ver con quién compartirás la información antes de seleccionar "Amigos y redes" como opción personalizada. Si no quieres hacer pública tu red, puedes abandonar la red.
- **Sexo:** esto nos permite referirnos a ti correctamente en el sitio web.
- **Nombre e identificador de usuario:** te permiten contar con un enlace personalizado de tu biografía o tu página y recibir correo en tu dirección de correo electrónico de Facebook, y ayudan al funcionamiento de la plataforma de Facebook.

### Nombres e identificadores de usuario

Un nombre de usuario (o URL de Facebook) es un enlace personalizado a tu biografía que puedes proporcionar a otros o publicar en sitios web externos. Los nombres de usuario aparecen en la dirección URL de tu biografía. También utilizamos tu identificador de usuario para identificar tu cuenta de Facebook.

Si alguien tiene tu nombre de usuario o identificador de usuario puede utilizarlo para acceder a información sobre ti a través del sitio web facebook.com. Por ejemplo, si alguien conoce tu nombre de usuario puede escribir facebook.com/nombrededeusuario en la barra del navegador y ver tu información pública, además de cualquier otro dato que le permitas ver. Del mismo modo, una persona que tenga tu nombre de usuario o un identificador de usuario podrá acceder a información sobre ti a través de nuestras API, como la API de la gráfica social (Graph API). En concreto, tendrá acceso a tu información pública, además de al intervalo de edad a la que perteneces, tu idioma y tu país.

Si no quieres que tu información sea accesible a través de las aplicaciones de la plataforma, puedes desactivar todas las aplicaciones de la plataforma en la configuración de la privacidad. Si desactivas la plataforma, no podrás utilizar ningún juego ni otras aplicaciones hasta que la actives de nuevo. Para obtener más información sobre la información que las aplicaciones reciben cuando las visitas, consulta Otros sitios web y aplicaciones.

☝ Si deseas ver la información disponible sobre ti a través de nuestra API de la gráfica social, escribe [https://graph.facebook.com/\[identificador o nombre de usuario\]?metadata=1](https://graph.facebook.com/[identificador o nombre de usuario]?metadata=1) en tu navegador.

☝ Tu dirección de correo electrónico de Facebook incluye tu nombre de usuario público de este modo: nombrededeusuario@facebook.com. Cualquier persona incluida en una conversación puede responder a esta dirección.

### Cómo utilizamos la información que recibimos

Utilizamos la información que recibimos sobre ti en relación con los servicios y las funciones que te ofrecemos a ti y a otros usuarios como tus amigos, nuestros socios, los anunciantes que compran anuncios en el sitio web y los desarrolladores que crean los juegos, las aplicaciones y los sitios web que utilizas. Por ejemplo, además de para ayudar a otras personas a encontrar y ver lo que haces y compartes, podemos utilizar la información que recibimos sobre ti:

- como parte de nuestro esfuerzo para mantener la seguridad de las integraciones, los servicios y los productos de Facebook;
- para proteger los derechos o la propiedad de Facebook o de otros;
- para proporcionarte funciones y servicios relacionados con la ubicación, como avisarte a ti y a tus amigos cuando vaya a celebrarse algo cerca de donde estés;
- para calibrar o comprender la eficacia de los anuncios que tú y otros usuarios ves, además de para ofrecerte los que más te pueden interesar;
- para hacerte sugerencias a ti y a otros usuarios de Facebook, como: sugerir a tu amigo que utilice nuestra herramienta de importación de contactos porque tú encontraste amigos gracias a ella; sugerir a otro usuario que te incorpore a su lista de amigos porque ese usuario ha importado la misma dirección de correo electrónico que tú, o bien sugerir a un amigo que te etiquete en una foto que ha subido en la que apareces, y
- para operaciones internas, incluidos la solución de problemas, el análisis de datos, la investigación, el desarrollo y la mejora del servicio.

Concedemos este permiso no solo nos permite ofrecer el Facebook que conoces, sino que también nos permitirá ofrecerte en el futuro funciones y servicios que utilizarán la información que recibimos sobre ti de forma innovadora.

Aunque nos permites utilizar la información que recibimos acerca de ti, tú eres en todo momento su propietario. Tu confianza es importante para nosotros y por ello no compartimos esta información con otros a menos que:

- nos hayas dado tu permiso;
- te hayamos advertido, como informándote de ello en esta política, o
- hayamos eliminado tu nombre o cualquier otro dato por el que se te pueda identificar.

Obviamente, en el caso de la información que otras personas comparten sobre ti, dichas personas son quienes controlan cómo la comparten.

Almacenamos los datos durante el tiempo necesario para facilitarte productos y servicios, a ti y otros usuarios, incluidos los descritos anteriormente. Normalmente, la información asociada con tu cuenta se conserva hasta que elimines la cuenta. En el caso de determinados tipos de datos también tenemos prácticas específicas de conservación de datos.

☝ Podemos sugerir a un amigo tuyo que te etiquete en una foto escaneando o comparando sus fotos con la información que hemos recogido de fotos en las que se te ha etiquetado. Esta información es la que nos permite realizar tales sugerencias. Puedes controlar si quieres que propongamos a otros usuarios que te etiqueten en fotos mediante la opción "Cómo funcionan las etiquetas" de tu configuración. Más información en: <https://www.facebook.com/help/tag-suggestions>

### Eliminación y desactivación de tu cuenta

Si quieres dejar de utilizar tu cuenta, puedes **desactivarla** o **eliminarla**.

#### **Desactivar**

Una cuenta desactivada queda en espera. El resto de usuarios ya no podrá ver tu biografía, pero no eliminaremos tu información. Al desactivar una cuenta nos estás pidiendo que no eliminemos la información porque piensas volver a activar la cuenta más adelante. Puedes desactivar tu cuenta en: <https://www.facebook.com/settings?tab=security>

☝ Aunque tu cuenta esté desactivada, tus amigos seguirán viéndote en su lista de amigos.

#### **Eliminar**

Cuando eliminas una cuenta, se borra de forma permanente. Normalmente tardamos aproximadamente un mes en eliminar una cuenta, pero puede quedar información en las copias de seguridad y los registros durante un máximo de 90 días. Solo deberías eliminar tu cuenta si estás seguro de que nunca querrás volver a activarla. Puedes eliminar tu cuenta en:

[https://www.facebook.com/help/contact.php?show\\_form=delete\\_account](https://www.facebook.com/help/contact.php?show_form=delete_account)

Más información en: <https://www.facebook.com/help/?faq=356107851084108>

Parte de la información la necesitamos para ofrecerte servicios, por lo que solo la borramos una vez que hayas eliminado tu cuenta. Algunas cosas que haces en Facebook no se guardan en tu cuenta, como las publicaciones en grupos o el envío de mensajes (por ejemplo, un amigo tuyo puede conservar mensajes que le hayas enviado, incluso después de que hayas eliminado tu cuenta). Esta información no se borra al eliminar la cuenta.

## II. Cómo compartes contenido y cómo se te encuentra en Facebook

### Control cada vez que publicas

Cuando publicas contenido (como una actualización de estado, una foto o una visita a un establecimiento comercial) puedes elegir un público concreto e incluso personalizar el grupo de personas con quien lo compartes. Para ello, no tienes más que hacer clic en el icono para compartir y seleccionar a tu público.

Elige este icono si quieres hacer algo **Público**. Decidir hacer pública tu información significa exactamente eso. Significa que cualquiera, incluso personas que no estén en Facebook, podrá ver o acceder a tu información.

Elige este icono si quieres compartir contenido con tus **Amigos** de Facebook.

Elige este icono si quieres **Personalizar** tu público. También puedes usar esta opción para ocultar tu historia a personas concretas.

Si etiquetas a alguien, tanto esa persona como sus amigos podrán ver tu historia, independientemente del público que hayas elegido. Lo mismo ocurre cuando apruebas una etiqueta que otra persona haya añadido a una historia tuya.

Piensa antes de hacer una publicación. Al igual que todo lo que pones en internet o envías por correo electrónico, la información que compartes en Facebook puede ser copiada o compartida por todos aquellos que la ven.

Aunque tú eliges con quién compartir información, existen otras formas en las que los demás pueden conocer información sobre ti. Por ejemplo, si ocultas tu fecha de nacimiento para que nadie pueda verla en tu biografía, pero tus amigos publican una felicitación de cumpleaños en tu biografía, la gente sabrá que es tu cumpleaños.

Cuando indiques que te gusta la historia de otra persona, la comentes o escribas en la biografía de otro usuario, esa persona podrá seleccionar el público que ve ese contenido. Por ejemplo, si un amigo publica una historia pública y la comentas, el comentario será público. A menudo, puedes consultar el público al que está destinada la historia de una persona antes de comentarla; no obstante, el autor de la publicación podrá modificarlo posteriormente.

Puedes controlar quién ve las páginas de Facebook que has indicado que te gustan si visitas tu biografía, haces clic en la casilla "Me gusta" de tu biografía y, a continuación, haces clic en "Editar".

En ocasiones, cuando publiques algo (como cuando escribas en el muro de una página o comentes un artículo periodístico que incluye el plug-in de comentarios) no verás un icono para compartir con un público concreto. Esto se debe a que algunas historias son siempre públicas. En general, se entiende que si no hay un icono para compartir, la información será pública.

### Control de tu biografía

Cuando añadas contenido a tu biografía, podrás elegir un público concreto o personalizarlo. Para ello, no tienes más que hacer clic en el icono para compartir y seleccionar a tu público.

Elige este icono si quieres hacer algo **Público**. Decidir hacer pública tu información significa exactamente eso. Significa que cualquiera, incluso personas que no estén en Facebook, podrá ver o acceder a tu información.

Elige este icono si quieres compartir contenido con tus **Amigos** de Facebook.

Elige este icono si quieres **Personalizar** tu público. También puedes usar esta opción para ocultar el contenido de tu biografía a personas concretas.

Cuando eliges el público que puede ver tu lista de amigos, este control se limita a quién puede ver la lista completa de tus amigos en tu biografía. Llamamos a esto control de la visibilidad en la biografía: el motivo es que tu lista de amigos siempre está disponible para los juegos, aplicaciones y sitios web que utilizas, y tus amigos pueden estar visibles en otros lugares, como las biografías de tus amigos o en búsquedas. Por ejemplo, si eliges "Solo yo" para tu lista de amigos, pero un amigo tuyo elige "Público" para la suya, todo el mundo podrá ver vuestra conexión en la biografía de tu amigo.

Igualmente, si ocultas tu sexo, solo se ocultará en tu biografía. Esto se debe a que Facebook, al igual que las aplicaciones que tú y tus amigos usáis, necesita conocer tu sexo para referirse a ti correctamente en el sitio web.

Cuando alguien te etiquete en una historia (en una foto, una actualización de estado o una visita, por ejemplo) puedes decidir si quieres que esa historia se muestre en tu biografía o no. Tienes dos opciones: autorizar cada historia individualmente o autorizar todas las historias de tus amigos. Si das tu aprobación para una historia pero más tarde cambias de opinión, podrás eliminarla de tu biografía.

Cuando ocultas algo de tu biografía, como publicaciones o conexiones, significa que los elementos ocultos no aparecerán en tu biografía. Pero recuerda que los usuarios que formaban parte del público de dicha publicación o que podían consultar la conexión pueden seguir viéndolas en otras partes, como en la biografía de otra persona o en los resultados de una búsqueda. También puedes eliminar o cambiar el público del contenido que publicas.

Es posible que los usuarios de Facebook puedan ver amigos que tenéis en común, aunque no puedan ver tu lista de amigos completa.

Ciertos elementos (como las fotos del perfil o de portada o tu nombre) no tienen iconos para compartir porque siempre son públicos. En general, se entiende que si no hay un icono para compartir, la información será pública.

### Cómo te encuentran en Facebook

Para ayudar a tus amigos a encontrarte, permitimos que cualquiera que conozca tus datos de contacto (como tu dirección de correo electrónico o tu número de teléfono) pueda encontrarte al hacer búsquedas en Facebook con el cuadro de búsqueda que aparece en la parte superior de la mayoría de las páginas, o por otros medios que proporcionamos, como la herramienta de Importación de contactos, aunque no hayas compartido tus datos de contacto con ellos en Facebook.

Puedes elegir quién puede ver tu biografía utilizando la dirección de correo electrónico o el número de teléfono que indicaste en tu biografía mediante tu configuración de privacidad. No obstante, los usuarios aún pueden encontrarte o acceder a un enlace a tu biografía a través de otras personas y de aquello que compartes mediante otras publicaciones, como por ejemplo si estás etiquetado en la foto de un amigo o publicas algo en una página pública.

Tu configuración no controla si las personas pueden encontrarte o encontrar un enlace a tu biografía cuando buscan contenido que tienen permiso para ver, como una foto u otra historia en la que se te haya etiquetado.

### Acceso en teléfonos y otros dispositivos

Una vez que compartas información con tus amigos y otras personas, ellos podrán sincronizar dicha información con sus teléfonos móviles u otros dispositivos, o bien acceder a esos datos mediante dichos dispositivos. Por ejemplo, si compartes una foto en Facebook, alguien que esté viendo esa foto podría guardarla utilizando las herramientas de Facebook u otros métodos de su dispositivo o navegador. Del mismo modo, si compartes tu información de contacto o si invitas a alguien a un evento, esta persona podrá utilizar dispositivos o aplicaciones de Facebook o de terceros para sincronizar dicha información. O bien, si uno de tus amigos tiene una aplicación de Facebook en uno de sus dispositivos, esta persona podría guardar o acceder a tu información (como el contenido que publiques o las fotos que compartas) desde el dispositivo.

Solamente debes compartir información con personas de confianza porque estas podrán guardarla o compartirla de nuevo con otros, incluso al sincronizar la información con un dispositivo.

### Registro de actividad

Tu registro de actividad es un lugar donde puedes ver la mayoría de tu información de Facebook, incluido el contenido que hayas ocultado de tu biografía. Puedes utilizar este registro para gestionar tu contenido. Por ejemplo, puedes realizar acciones como eliminar historias, cambiar el público al que van dirigidas tus historias o impedir que una aplicación haga publicaciones por ti en tu biografía.

🔒 Cuando ocultas algo de tu biografía, no lo eliminas. Esto quiere decir que es posible que la historia esté visible en otro lugar, por ejemplo, en la sección de noticias de tus amigos. Si quieres eliminar una historia que has publicado, elige la opción de eliminar.

### Información que tus amigos y otros usuarios comparten sobre ti

#### Enlaces y etiquetas

Cualquiera puede añadir un enlace a una historia. Los enlaces son referencias a algo de Internet, que puede ser cualquier cosa, desde un sitio web hasta una página o una biografía de Facebook. Por ejemplo, si escribes una historia, puedes incluir un enlace a un blog que estés mencionando o un enlace a la biografía de Facebook del autor del blog. Si alguien hace clic en un enlace que conduce a la biografía de otra persona, únicamente verá el contenido de la biografía que tenga permiso para ver.

Una etiqueta es un tipo especial de enlace a la biografía de alguien que sugiere que la persona etiquetada añada la historia a su biografía. En los casos en los que la persona etiquetada no esté incluida en el público de la historia, se la añadirá para que pueda verla. Cualquier usuario puede etiquetarte en contenido que publique. Una vez que te hayan etiquetado, tanto tú como tus amigos podrás verlo (por ejemplo, en la sección de noticias o en las búsquedas).

Tú eliges si una historia en la que se te haya etiquetado aparece o no en tu biografía. Tienes dos opciones: autorizar cada historia individualmente o autorizar todas las historias de tus amigos. Si das tu aprobación para una historia pero más tarde cambias de opinión, podrás eliminarla de tu biografía.

Si no quieres que alguien te etiquete, te recomendamos que te pongas en contacto con dicha persona y se lo digas. Si eso no funciona, puedes bloquearla. No podrá volver a etiquetarte.

🔒 Si en un área privada (como un mensaje o un grupo) se vincula o se etiqueta tu nombre, solo aquellas personas que puedan acceder a ese espacio podrán ver el enlace o la etiqueta. Si, de modo similar, se te vincula o etiqueta en un comentario, solo las personas que puedan ver el comentario podrán ver el enlace o la etiqueta.

#### Más información

Tal y como se describe en la sección Información que tus amigos y otros usuarios comparten sobre ti de esta política, es posible que tus amigos y otras personas compartan información sobre ti. Podrán compartir fotos u otro tipo de información, así como etiquetarte en sus publicaciones. Si no te gusta una publicación concreta, podrás comunicárselo a dichas personas o denunciar la publicación.

#### Grupos

Quando formos parte de un grupo, cualquier miembro de ese grupo puede añadirte a un subgrupo. Cuando alguien te añade a un grupo, aparecerás como "invitado" hasta que visites dicho grupo. Puedes abandonar un grupo en cualquier momento y, en ese caso, no podrán volver a añadirte.

#### Páginas

Las páginas de Facebook son páginas públicas. Las empresas utilizan las páginas para compartir información sobre sus productos. Los famosos utilizan las páginas para hablar de sus últimos proyectos. Y las comunidades utilizan las páginas para tratar temas de interés, que van desde el béisbol a la ópera.

Puesto que las páginas son públicas, la información que compartas con una página será pública. Esto implica, por ejemplo, que si publicas un comentario en una página, su propietario podrá utilizar ese comentario fuera de Facebook y todo el mundo podrá verlo.

Quando haces clic en el botón "Me gusta" de una página, creas una conexión con ella. La conexión se incluye en tu biografía y tus amigos pueden verla en sus secciones de noticias. La página puede publicar actualizaciones en tu sección de noticias o tus mensajes y se puede poner en contacto contigo. Puedes eliminar las páginas que te gustan desde tu biografía o desde la página.

Algunas páginas tienen contenido que procede directamente del sitio web del propietario de la página. Los propietarios de las páginas pueden incluir este contenido mediante lo que se conoce como un elemento frame, que funciona igual que los juegos y demás aplicaciones que utilizas en Facebook. Puesto que este contenido procede directamente del propietario de la página, este podrá recoger información sobre ti, al igual que cualquier otro sitio web.

🔒 Los administradores de una página pueden tener acceso a datos estadísticos, los cuales les indican generalmente el número de personas que visitan su página (en vez de información sobre personas específicas). También pueden saber si te has conectado con su página porque has indicado que te gusta o publicado un comentario.

### III. Otros sitios web y aplicaciones

#### Acerca de la plataforma de Facebook

La plataforma de Facebook (también llamada "la plataforma") es el medio que utilizamos para ayudarte a compartir tu información con los juegos, las aplicaciones y los sitios web que utilizas tú y tus amigos. La plataforma de Facebook también nos permite acercarte a tus amigos para que puedas conectar con ellos fuera de Facebook. De este modo, la plataforma de Facebook te ayuda a personalizar y socializar aún más tus experiencias en Internet.

Recuerda que estos juegos, aplicaciones y sitios web han sido creados por otras empresas y desarrolladores que no forman parte de Facebook ni están bajo su control y que se ocupan de su mantenimiento. Por lo tanto, te aconsejamos que lees siempre sus políticas de privacidad y condiciones del servicio para entender el tratamiento que hacen de tus datos.

#### Control de la información que compartes con las aplicaciones

Quando te conectas a un juego, una aplicación o un sitio web, por ejemplo, al participar en un juego, iniciar sesión en un sitio web con tu cuenta de Facebook o añadir una aplicación a tu biografía, proporcionamos al juego, la aplicación o el sitio web (algunas veces denominados simplemente "aplicaciones") tus datos básicos (que a veces llamamos tu "perfil público"), que incluyen tu identificador de usuario y tu información pública. También les facilitamos los identificadores de usuario de tus amigos (es decir, tu lista de amigos) como parte de tus datos básicos.

Tu lista de amigos permite a la aplicación ofrecerte una experiencia más social porque te permite encontrar amigos en esa aplicación. Tu identificador de usuario ayuda a la aplicación a personalizar tu experiencia porque puede conectar tu cuenta en esa aplicación con tu cuenta de Facebook, y puede acceder a tu información básica, la cual incluye tu información pública y tu lista de amigos. Esto incluye la información que decides hacer pública, así como la información que siempre está públicamente disponible. Si la aplicación requiere información adicional, como tus historias, fotos o "Me gusta", deberá pedirte permiso específicamente.

La opción "Aplicaciones que utilizas" te permite controlar las aplicaciones que utilizas. Puedes ver los permisos que has concedido a estas aplicaciones, la última vez que una aplicación accedió a tu información y el público de Facebook de las historias de tu biografía y la actividad que la aplicación publica en tu nombre. También puedes eliminar las aplicaciones que ya no utilizas o desactivar todas las aplicaciones de la plataforma. Si desactivas todas las aplicaciones de la plataforma, dejaremos de proporcionar tu identificador de usuario a las aplicaciones de la plataforma, aunque sean aplicaciones que tus amigos utilizan. Sin embargo, ya no podrás utilizar ningún juego, aplicación ni sitio web en Facebook.

🔒 Cuando visitas una aplicación por primera vez, Facebook permite a la aplicación que conozca tu idioma, país y si perteneces a un determinado grupo de edad, por ejemplo si eres menor de 18 años, tienes entre 18 y 20 años o eres mayor de 21 años. La franja de edad permite a las aplicaciones proporcionar contenidos apropiados en función de tu edad. Si instalas la aplicación, podrá acceder a la información que hayas compartido, almacenarla y actualizarla. Las aplicaciones que tienes instaladas pueden actualizar sus registros de información básica, grupo de edad, idioma y país. Si dejas de usar una aplicación durante una temporada, no podrás seguir actualizando la información adicional a que le has permitido acceder. Más información en: <https://www.facebook.com/help/how-apps-work>

🔒 En ocasiones, una consola de juegos, un teléfono móvil u otro dispositivo puede pedir permiso para compartir cierta información con los juegos y aplicaciones que utilizas en ese dispositivo. Si aceptas, esas aplicaciones no podrán acceder a ninguna otra información sobre ti sin pedir explícitamente permiso a ti o a tus amigos.

🔒 Los sitios y las aplicaciones que utilizan la personalización instantánea reciben tu identificador de usuario y tu lista de amigos cuando los visitas.

🔒 Siempre puedes eliminar aplicaciones que hayas instalado utilizando la configuración de las aplicaciones en: <https://www.facebook.com/settings/?tab=applications>. Pero recuerda que es posible que las aplicaciones puedan seguir accediendo a tu información cuando las utilicen los usuarios con los que compartes. Y si has eliminado una aplicación y deseas que borre la información que ya has compartido con ella, deberás ponerte en contacto con la aplicación y pedir a sus responsables que la eliminen. Visita la página de la aplicación de Facebook o su propio sitio web para obtener más información sobre la aplicación. Por ejemplo, es posible que las aplicaciones tengan motivos (como obligaciones legales) para conservar ciertos datos que compartes con ellas.

#### Control de la información que se comparte cuando la gente con la que interactúas utiliza aplicaciones

Al igual que ocurre cuando compartes información por correo electrónico o en cualquier otro sitio de la web, la información que compartes en Facebook puede ser compartida de nuevo. Esto significa que si compartes algo en Facebook, cualquiera puede verlo y compartirlo con otros, incluidos los juegos, las aplicaciones y los sitios web que utilizan.

Tus amigos y otras personas con los que compartes información a menudo quieren compartir tu información con las aplicaciones que usan para personalizarla y recibir una experiencia más social. Por ejemplo, puede que un amigo tuyo quiera usar una aplicación que le permite ver la música que escuchan sus amigos. Para sacar el máximo provecho de la aplicación, puede que tu amigo quiera

compartir con ella su lista de amigos (que incluye tu identificador de usuario) para que la aplicación sepa qué amigos de esa persona también la usan. Además, puede que tu amigo también quiera compartir la música que has indicado que te gusta en Facebook. Si has hecho esta información pública, la aplicación podrá acceder a ella al igual que otros, pero si has compartido tus intereses y lo que te gusta solo con tus amigos, la aplicación puede pedir permiso a tu amigo para que comparta esos datos.

Para controlar la mayor parte de la información que otros pueden compartir con las aplicaciones, usa la opción "Anuncios, aplicaciones y sitios web" de la página de configuración. No obstante, estos controles no te permiten limitar el acceso a tu información pública ni tu lista de amigos.

Si deseas bloquear por completo el acceso de las aplicaciones a tu información cuando tus amigos y otros usuarios las utilicen, tendrás que desactivar todas las aplicaciones de la plataforma. Si lo haces, ya no podrás utilizar ningún sitio web, aplicación ni juego de terceros integrados en Facebook.

Si una aplicación pide permiso a otra persona para acceder a tu información, la aplicación solo podrá utilizar esa información en conexión con la persona que concedió el permiso y con ninguna otra persona más.

### Inicio de sesión en otro sitio mediante Facebook

La plataforma de Facebook te permite iniciar sesión en otras aplicaciones y otros sitios web mediante tu cuenta de Facebook. Cuando inicias sesión en otro sitio a través de Facebook, proporcionamos a ese sitio tu identificador de usuario (igual que cuando te conectas con otra aplicación), pero, durante este proceso, no compartimos tu dirección de correo ni tu contraseña sin tu autorización.

Si ya tienes una cuenta en ese sitio web, el sitio quizás pueda conectar esa cuenta con tu cuenta de Facebook. En ocasiones se hace utilizando un "Identificador de correo electrónico", que funciona de forma similar a buscar a alguien en Facebook utilizando una dirección de correo electrónico. En este caso las direcciones de correo están cifradas y, por lo tanto, en realidad no se comparte ninguna dirección de correo entre Facebook y el sitio web.

### **Cómo funciona**

El sitio web envía una versión cifrada de tu dirección de correo electrónico y nosotros la comparamos con una base de datos de direcciones de correo que también están cifradas. Si se encuentra una coincidencia, indicamos al sitio web el identificador de usuario asociado con la dirección de correo electrónico. De este modo, cuando inicias sesión en el sitio web a través de Facebook, el sitio web puede vincular tu cuenta de Facebook con tu cuenta en ese sitio web.

### Acerca de los plug-ins sociales

Los plug-ins sociales son botones, cuadros e historias (como el botón "Me gusta") que otros sitios web pueden utilizar para ofrecerte contenido de Facebook y crear una experiencia más social y personal para ti. Aunque estos botones y recuadros aparecen en otros sitios web, el contenido procede directamente de Facebook.

A veces los plug-ins actúan como aplicaciones. Puedes detectar uno de estos plug-ins porque te pedirán permiso para acceder a tu información o para publicar información de nuevo en Facebook. Por ejemplo, si utilizas un plug-in de registro en un sitio web, el plug-in te pedirá permiso para compartir tu información básica con el sitio web para facilitarte el registro en el sitio. Del mismo modo, si usas un plug-in para añadir contenido a tu biografía, el plug-in te pedirá permiso para publicar historias sobre tus actividades en ese sitio web en Facebook.

Si utilizas un plug-in para hacer algo público, por ejemplo si haces un comentario público en el sitio web de un diario, ese sitio web puede acceder a tu comentario (junto con tu identificador de usuario), igual que todo el mundo.

Si publicas algo mediante un plug-in social y no ves un icono de compartir, debes considerar esa historia como pública. Por ejemplo, si publicas un comentario a través del plug-in de comentarios de Facebook en un sitio, tu historia será pública y todos, incluidos los usuarios del sitio web, verán tu historia.

Los sitios web que utilizan plug-ins sociales en ocasiones pueden indicar que has utilizado el plug-in social. Por ejemplo, pueden saber que has hecho clic en un botón "Me gusta" en un plug-in social.

Cuando visitas un sitio web que tiene un plug-in social, Facebook recibe información sobre ti. Conservamos estos datos durante 90 días como máximo. Transcurrido este tiempo, eliminamos tu nombre y cualesquiera otros datos que te identifiquen, o bien los combinamos con los de otras personas de modo que dejen de estar asociados contigo. Más información en: <https://www.facebook.com/help/social-plugins>

### Acerca de la personalización instantánea

La personalización instantánea (también denominada "Empezar") es una forma que tiene Facebook de ayudar a sus socios (como Bing y Rotten Tomatoes) tanto de dentro como de fuera de Facebook a crear una experiencia más personalizada y social para los usuarios que hayan iniciado sesión que la que puede ofrecer un plug-in social. Cuando visites un sitio o una aplicación que utiliza la personalización instantánea, ese sitio conocerá cierta información sobre ti y tus amigos en cuanto llegues. El motivo es que los sitios de personalización instantánea pueden acceder a tu identificador de usuario, tu lista de amigos y tu información pública.

La primera vez que visitas un sitio o una aplicación de personalización instantánea, aparece una notificación que te indica que el sitio o la aplicación se han asociado con Facebook para ofrecerte una experiencia personalizada.

La notificación te ofrece la posibilidad de desactivar la personalización instantánea para ese sitio o aplicación. Si lo haces, el sitio o la aplicación están obligados a eliminar toda la información sobre ti que hayan recibido de Facebook como parte del programa de personalización instantánea. Además, impediremos que ese sitio acceda a tu información en el futuro, incluso cuando tus amigos utilicen ese sitio.

Si decides que no quieres experimentar la personalización instantánea de ningún sitio o aplicación asociados, puedes desactivar la personalización instantánea desde la página de configuración de "Anuncios, aplicaciones y sitios web".

Si desactivas la personalización instantánea, dichas aplicaciones y sitios de terceros asociados no podrán acceder a tu información pública, aunque tus amigos visiten esos sitios.

Si desactivas un sitio o aplicación de personalización instantánea tras haberlo utilizado o haberlo visitado varias veces (o tras haberle concedido permiso para acceder a tus datos), la información que haya recibido mediante Facebook no se eliminará automáticamente. Como el resto de aplicaciones, el sitio está obligado, en virtud de nuestras políticas, a eliminar información sobre ti si se lo solicitas.

### **Cómo funciona**

Para unirse al programa de personalización instantánea, un socio potencial debe firmar un acuerdo con nosotros diseñado para proteger tu privacidad. Ese acuerdo requiere, por ejemplo, que el socio elimine tu información si desactivas la personalización instantánea la primera vez que visitas el sitio o la aplicación. También evita que el socio acceda a tu información si tú o tus amigos no habéis visitado ese sitio.

Los socios de personalización instantánea en ocasiones utilizan un identificador de correo electrónico para ver si alguno de sus usuarios está en Facebook y para obtener los identificadores de esos usuarios. Es un proceso similar a la búsqueda de alguien en Facebook mediante una dirección de correo electrónico, aunque en este caso las direcciones de correo electrónico están cifradas y, por lo tanto, no se intercambian las direcciones reales. El socio también está obligado contractualmente a no utilizar tu identificador de usuario para nada (excepto para asociarlo con tu cuenta) hasta que tú o tus amigos visitéis el sitio.

Cuando visitas un sitio o una aplicación de personalización instantánea, proporcionamos a ese sitio o aplicación tu identificador de usuario y tu lista de amigos (así como la franja de edad a la que perteneces, tu idioma y tu sexo). El sitio o la aplicación pueden entonces conectar tu cuenta en ese sitio con las cuentas de tus amigos para lograr que el sitio o la aplicación ofrezcan una experiencia más social. El sitio también puede acceder a información pública relacionada con cualquiera de los identificadores de usuario que recibe y la puede utilizar para personalizar el sitio de forma instantánea. Por ejemplo, si se trata de un sitio de música, puede acceder a tus intereses musicales para sugerir canciones que podrían gustarte y acceder a los intereses musicales de tus amigos para que sepas qué escuchan. Por supuesto, solo podrá acceder a tus intereses musicales o a los de tus amigos si son públicos. Si el sitio o la aplicación desea más información, deberá obtener un permiso específico.

### Motores de búsqueda públicos

La configuración de las búsquedas públicas controla si pueden ver tu biografía pública las personas que escriban tu nombre en un motor de búsqueda público (incluidos los resultados patrocinados). La configuración de la búsqueda pública se encuentra en la página de configuración de "Anuncios, aplicaciones y sitios web".

Esta opción no es válida para motores de búsqueda que acceden a tu información como una aplicación utilizando la plataforma de Facebook.

Si desactivas la búsqueda pública y te buscas en un motor de búsqueda pública, puede que sigas encontrando una vista previa de tu biografía. El motivo es que algunos motores de búsqueda guardan en caché la información durante un determinado período de tiempo. Puedes obtener más información sobre cómo solicitar a un motor de búsqueda que elimine tu información guardada en

caché en: <https://www.facebook.com/help/?faq=13323>

## **TV. Cómo funcionan los anuncios y las historias patrocinadas**

### **Anuncios personalizados**

No compartimos tu información con los anunciantes (excepto si nos das tu permiso). Como se describe en esta política, podemos compartir tu información una vez que hayamos eliminado de ella cualquier dato que te identifique personalmente o que la hayamos combinado con otra información de forma que no te identifique personalmente.

Utilizamos la información que recibimos, entre la que se incluyen los datos que nos proporcionas cuando te registras o aquellos que añades a tu cuenta o biografía, para ofrecerte anuncios y hacer que tengan más interés para ti. Esto incluye todo lo que compartes y haces en Facebook, como las páginas que te gustan o las palabras clave de tus historias, además de otras cosas que nosotros inferimos a raíz del uso que haces de Facebook. Más información en: <https://www.facebook.com/help/?page=226611954016283>

Cuando un anunciante crea un anuncio en Facebook, se le ofrece la oportunidad de escoger su público por ubicación, datos demográficos, gustos, palabras clave y cualquier otra información que recibimos o que conocemos sobre ti y otros usuarios. Por ejemplo, un anunciante puede seleccionar como público a mujeres de 18 a 35 años de edad que vivan en Estados Unidos y a las que les guste el baloncesto. También puede seleccionar determinados temas o palabras clave, como "música", o incluso personas a las que les guste una canción o artista concretos. Si indicas que te interesa algo, por ejemplo señalando que te gusta una página, y dicho contenido incluye temas como productos, marcas, religiones, salud o ideología política, también es posible que veas anuncios relacionados con estos temas. Los anunciantes están obligados a cumplir nuestras Normas de publicidad, incluidas las disposiciones relativas al uso de información confidencial. Prueba esta herramienta para ver uno de los métodos que usan los anunciantes para escoger el público adecuado para sus anuncios y a qué datos tienen acceso: <https://www.facebook.com/vads/create/>

Si el anunciante decide publicar el anuncio, nosotros se lo mostramos a las personas que satisfacen los criterios que ha seleccionado el anunciante, pero no le indicamos de quién se trata. Por ejemplo, si una persona ve o interactúa de otra forma con el anuncio, el anunciante puede deducir que se trata de una mujer de entre 18 y 35 años de edad, que vive en Estados Unidos y a la que le gusta el baloncesto, pero nosotros no le diremos quién es esa persona.

Tras la publicación del anuncio, nosotros proporcionamos a los anunciantes informes sobre el rendimiento de sus anuncios. Por ejemplo, ofrecemos a los anunciantes informes que indican cuántos usuarios han visto o han hecho clic en sus anuncios. Pero estos informes son anónimos. No indicamos a los anunciantes quién ha visto o ha hecho clic en sus anuncios.

Es posible que los anunciantes o sus socios coloquen cookies en tu ordenador (o utilicen otras tecnologías similares) para mostrar anuncios y mejorar su eficacia. Obtén más información sobre las cookies, los píxeles y otras tecnologías del sistema.

En ocasiones, permitimos a los anunciantes que elijan una categoría de usuario, como "fan de la ciencia ficción" o "cinéfilo". Para ello agrupamos características que consideramos que están relacionadas con esa categoría. Por ejemplo, si una persona hace clic en "Me gusta" en la página de Star Trek y en otra ocasión menciona esa película al registrar una visita en un cine, puede que deduzcamos que a esa persona le gusta la ciencia ficción. Si anunciantes de películas de ciencia ficción nos solicitasen que mostráramos anuncios a los "fans de la ciencia ficción", y lo hicéramos, podrías estar incluido en ese grupo. O bien, si te "gustan" las páginas sobre coches y mencionas una marca determinada de coches en una publicación, podríamos incluirte en la categoría "posibles compradores de coches" y permitir a una marca de coches destinar anuncios a dicho grupo en el que podrías estar incluido.

### **Anuncios y contexto social**

Los anuncios de Facebook a veces se asocian con acciones sociales que han llevado a cabo tus amigos. Por ejemplo, un anuncio de un restaurante de sushi puede asociarse con una noticia que indique que a uno de tus amigos le gusta la página de Facebook de ese restaurante.

Se trata del mismo tipo de noticia que podría aparecer en tu sección de noticias, solo que la colocamos junto a un anuncio de pago para que resulte más relevante e interesante.

Cuando aparezcas en una de esas noticias, solo la asociaremos con los anuncios que se muestran a tus amigos. Si no quieres aparecer en las historias que se asocian a anuncios de Facebook, puedes cancelar esta opción en "Editar los anuncios sociales".

Averigua qué sucede cuando indicas "Me gusta" en un anuncio o página de Facebook de un anunciante en: <https://www.facebook.com/help/?faq=19399>

Es posible que mostremos anuncios, incluidos aquellos con contexto social (o el contexto social por sí solo) en otros sitios. Estos anuncios funcionan igual que los que publicamos en Facebook: los anunciantes no reciben ningún dato tuyo. Solo las personas que puedan ver tus acciones en Facebook (como en tu biografía) podrán verlos de esta forma.

La opción "Mostrar mis acciones sociales en los anuncios de Facebook" solo controla los anuncios con contexto social. No permite controlar historias patrocinadas ni anuncios o información sobre los servicios y las funciones de Facebook, ni ningún otro contenido de Facebook.

Los juegos, las aplicaciones y los sitios web pueden mostrarte anuncios directamente a ti o ayudarnos a mostrarte anuncios a ti o a otros usuarios si poseen información, como tu identificador de usuario o tu dirección de correo electrónico.

### **Historias patrocinadas**

Muchas de las acciones que llevas a cabo en Facebook (como hacer clic en el botón "Me gusta" de una página de Facebook) se publican en tu biografía y se comparten en la sección de noticias. Sin embargo, esta sección tiene mucho contenido, y es por eso que permitimos la "promoción" de tus historias, para garantizar que tus amigos y suscriptores las vean. Por ejemplo, si respondes a la invitación a un evento de un restaurante local, puede que ese restaurante quiera asegurarse de que tus amigos estén al tanto para que acudan también.

Si el restaurante promociona una historia, esta se mostrará en el mismo lugar donde normalmente aparecen los anuncios o en tu sección de noticias, bajo el encabezado "Historias patrocinadas" o similar. Solo a aquellas personas que pudieron ver la historia original podrán ver la historia patrocinada, y no se compartirá información sobre ti (ni sobre tus amigos) con el patrocinador.

La opción "Mostrar mis acciones sociales en los anuncios de Facebook" solo controla los anuncios con contexto social. No permite controlar historias patrocinadas ni anuncios o información sobre los servicios y las funciones de Facebook, ni ningún otro contenido de Facebook.

### **Contenido de Facebook**

Nos gusta informarte de algunas de las funciones y herramientas que usan tus amigos y otros usuarios para que disfrutes de una mejor experiencia en Facebook. Por ejemplo, si un amigo tuyo usa el buscador de amigos, es probable que te lo digamos para animarte a que lo uses también. Naturalmente, esto implica que es posible que tu amigo vea sugerencias parecidas basadas en lo que haces tú, aunque limitamos estas sugerencias a los amigos que puedan beneficiarse de tu experiencia.

La opción "Mostrar mis acciones sociales en los anuncios de Facebook" solo controla los anuncios con contexto social. No permite controlar historias patrocinadas ni anuncios o información sobre los servicios y las funciones de Facebook, ni ningún otro contenido de Facebook.

### **V. Cookies, píxeles y otras tecnologías similares**

Las cookies son pedacitos de datos que se almacenan en tu ordenador, teléfono móvil u otro dispositivo. Los píxeles son pequeños bloques de código en páginas web que se utilizan para cosas tales como permitir que otro servidor pueda medir las visualizaciones de una página web y normalmente se utilizan junto con las cookies.

Utilizamos tecnologías como las cookies, los píxeles y el almacenamiento local (como en tu navegador o dispositivo, que son similares a una cookie pero que contienen más información) para facilitar y conocer diversos productos y servicios. Más información en: <https://www.facebook.com/help/cookies>

Utilizamos estas tecnologías para hacer cosas como:

- lograr que Facebook sea más fácil o se pueda utilizar más rápido;
- activar funciones, guardar información sobre ti (incluida en tu dispositivo o en la memoria caché de tu navegador) o sobre el uso de Facebook;
- publicar, conocer y mejorar la publicidad;
- supervisar y comprender el uso de nuestros productos y servicios; y
- protegerte, proteger a otros usuarios y proteger a Facebook.

Por ejemplo, podemos utilizarlas para saber que estás conectado, para ayudarte a utilizar los plug-ins sociales y los botones para compartir contenido, o para saber cuándo estás interactuando con los socios de la plataforma o con anunciantes.

También podemos pedir a los anunciantes o a otros socios que muestren sus anuncios o servicios en ordenadores, teléfonos móviles u otros dispositivos, que pueden utilizar una cookie, un píxel u otra tecnología similar colocada por Facebook o por otros socios (aunque no compartiremos con ese anunciante ninguna otra información personal que pueda identificarte).

La mayoría de las empresas de internet utilizan cookies (u otras herramientas tecnológicas similares), incluyendo nuestros socios publicitarios y de la plataforma. Por ejemplo, nuestros socios de la

plataforma, anunciantes o administradores de páginas pueden utilizar cookies o tecnologías similares cuando accedas a sus aplicaciones, anuncios, páginas u otro contenido.

Las cookies y la información sobre el almacenamiento local mejoran el funcionamiento de Facebook, por ejemplo, permitiendo que las páginas se carguen más rápido debido a que determinados contenidos se almacenan en tu explorador o ayudándonos a identificarte para enviarte contenido personalizado.

Para obtener más información sobre cómo los anunciantes utilizan las cookies y las opciones que estos facilitan, visita la página de Network Advertising Initiative en [http://www.networkadvertising.org/managing/opt\\_out.asp](http://www.networkadvertising.org/managing/opt_out.asp), la página de Digital Advertising Alliance en <http://www.aboutads.info/>, la página de Internet Advertising Bureau (EE. UU.) en <http://www.iab.net> o la de Internet Advertising Bureau (UE) en <http://youronlinechoices.eu/>.

Consulta el material de ayuda de tu navegador o dispositivo para obtener información sobre los controles que puedes utilizar para eliminar o bloquear las cookies y otras tecnologías similares o borrar los datos almacenados en tu ordenador o dispositivo (como por ejemplo cambiar la configuración de tu navegador). Si realizas esta operación, tu capacidad de utilizar Facebook u otros sitios web y aplicaciones podría verse afectada.

## VI. Otras cosas que debes saber

### Safe Harbor

Facebook también cumple los marcos Safe Harbor de Estados Unidos-Unión Europea y Estados Unidos-Suiza desarrollados por el Departamento de Comercio de Estados Unidos en cuanto a recopilación, uso y retención de datos pertenecientes a la Unión Europea. Para ver nuestra certificación, entra en el sitio web del programa Safe Harbor del Departamento de Comercio de Estados Unidos en: <https://safeharbor.export.gov/list.aspx>. Como parte de nuestra participación en el programa Safe Harbor, nos comprometemos a resolver todos los posibles conflictos que puedan surgir en relación con nuestras políticas y prácticas a través de TRUSTE. Si quieres ponerte en contacto con TRUSTE, visita: <https://feedback-form.truste.com/watchdog/request>

### Ponte en contacto con nosotros para enviarnos tus preguntas o comunicarnos algún conflicto

Si tienes preguntas o quejas en relación con nuestra política de uso de datos o nuestras prácticas, ponte en contacto con nosotros por correo postal en la dirección 1601 Willow Road, Menlo Park, CA 94025 si resides en Estados Unidos o Canadá, o con Facebook Ireland Ltd., Hanover Reach, 5-7 Hanover Quay, Dublín 2, Irlanda, si vives fuera de Estados Unidos o Canadá. Cualquier persona también puede ponerse en contacto con nosotros a través de esta página de ayuda: [https://www.facebook.com/help/contact\\_us.php?id=173545232710000](https://www.facebook.com/help/contact_us.php?id=173545232710000)

### Responder a requerimientos legales y evitar daños

Podemos acceder a tu información, conservarla y compartirla en respuesta a una petición legal (un mandamiento judicial, una resolución o una citación, por ejemplo) si creemos de buena fe que la legislación nos obliga a hacerlo. Esto puede incluir respetar requerimientos legales de jurisdicciones ajenas a los Estados Unidos cuando creamos de buena fe que las leyes locales de tal jurisdicción exigen dicha respuesta, afectan a usuarios de dicha jurisdicción y resultan coherentes con estándares internacionales generalmente aceptados. También podemos acceder, conservar y compartir información cuando creamos de buena fe que es necesario para: detectar, prevenir y abordar actividades fraudulentas o ilegales; protegernos a nosotros mismos, a ti y a otros, incluso como parte de investigaciones, y para evitar muertes o daños físicos inminentes. Es posible que consultemos, procesemos o conservemos la información que recibamos sobre ti (incluida información sobre transacciones financieras relativa a compras realizadas con créditos de Facebook) durante un período prolongado de tiempo cuando esté sujeta a una solicitud u obligación judicial, una investigación gubernamental o investigaciones relacionadas con posibles infracciones de nuestras políticas o condiciones, o bien para evitar daños. También conservamos información sobre las cuentas que se han desactivado al incumplir nuestras condiciones y guardamos sus datos durante un año como mínimo para así evitar que se repitan las conductas abusivas o las infracciones de nuestras condiciones.

### Solicitudes de acceso

Puedes acceder a la mayoría de datos personales de Facebook y corregirlos si hiciste sesión en tu cuenta y consultas tu biografía y el registro de actividad. También puedes descargar una copia de tus datos personales visitando tu "Configuración de la cuenta", haciendo clic en "Descarga una copia de tu información" y, a continuación, en el enlace de tu archivo adjunto. Más información en: <https://www.facebook.com/help/?faq=226281544049399>

### Notificaciones y otros mensajes

Podemos enviarte notificaciones y otros mensajes utilizando la información de contacto que tenemos, como tu dirección de correo electrónico. Gracias a los controles que proporcionamos puedes controlar la mayoría de las notificaciones que recibes, incluidas las procedentes de las páginas que te gustan y las de las aplicaciones que utilizas mediante los controles que proporcionamos. Para ello, puedes utilizar el control que incluimos en el correo electrónico que recibes o la configuración de las "Notificaciones".

### Buscador de amigos

Ofrecemos herramientas para ayudarte a subir la información de contacto de tus amigos de forma que tanto tú como otros usuarios podáis encontrar a vuestros amigos en Facebook e invitar a unirse a Facebook a aquellos que todavía no lo utilizan. De este modo, podemos ofrecerte tanto a ti como a otros usuarios una mejor experiencia en Facebook a través de sugerencias y otros elementos personalizados. Si no deseas que almacenemos esta información, entra en esta página de ayuda: [https://www.facebook.com/contact\\_importer/remove\\_upbads.php](https://www.facebook.com/contact_importer/remove_upbads.php)

Si nos proporcionas tu contraseña, la eliminaremos cuando termines de subir la información de contacto de tus amigos.

### Invitaciones

Cuando nos pides que invitemos a un amigo a que se una a Facebook, le enviamos un mensaje de tu parte, usando tu nombre y también podemos incluir nombres y fotos de otras personas que tu amigo podría conocer en Facebook. Además, enviamos varios recordatorios a las personas que invites, pero dicha invitación también ofrece a tu amigo la oportunidad de indicar que no desea recibir más invitaciones para unirse a Facebook.

### Convertir cuentas en conmemorativas

Podemos convertir en conmemorativa la cuenta de una persona fallecida. Cuando convertimos una cuenta en conmemorativa, mantenemos la biografía en Facebook, pero limitamos el acceso y algunas funciones. Puedes informar sobre el fallecimiento de una persona de Facebook en: [https://www.facebook.com/help/contact.php?show\\_form=deceased](https://www.facebook.com/help/contact.php?show_form=deceased)

También podemos cerrar una cuenta si recibimos una petición formal que satisfaga determinados criterios.

### Afiliados

Podemos compartir la información que recibimos con aquellos negocios que legalmente forman parte del mismo grupo de empresas que Facebook o que vayan a unirse a este grupo (dichas empresas suelen denominarse afiliadas). Del mismo modo, nuestros afiliados también comparten información con nosotros. Esta práctica se lleva a cabo de acuerdo con todas las leyes aplicables, incluso cuando las leyes aplicables hacen necesaria la obtención de consentimiento. Podemos, junto con nuestros afiliados, utilizar la información compartida para proporcionar, reconocer y mejorar tanto nuestros servicios como los suyos.

### Proveedores de servicios

Entregamos tu información a personas y empresas que nos ayudan a proporcionar, conocer y mejorar los servicios que ofrecemos. Por ejemplo, podemos utilizar proveedores externos que nos ayuden a alojar nuestro sitio web, mostrar fotos y vídeos, procesar pagos, analizar datos, realizar y publicar estudios, medir la eficacia de los anuncios u ofrecer resultados de búsqueda. En algunos casos, podemos prestar servicios de forma conjunta con otras empresas, como en el Marketplace de Facebook. En todos estos casos, nuestros socios deben aceptar utilizar tu información de conformidad con el acuerdo que han firmado con nosotros y con esta política de uso de datos.

### Seguridad y errores

Hacemos todo lo posible para mantener a salvo tu información, pero necesitamos tu ayuda. Para obtener información más detallada sobre cómo mantener la seguridad en Facebook, visita la página de seguridad de Facebook (Facebook Security). Intentamos que Facebook funcione siempre de forma segura y sin errores, pero no podemos garantizar ninguna parte de nuestros servicios o productos.

### Cambio de control

Si cambia la propiedad de nuestra empresa, podemos transferir tu información al nuevo propietario de forma que pueda seguir prestando el servicio. No obstante, el nuevo propietario también deberá respetar los compromisos adquiridos en esta política de uso de datos.

### Aviso de cambios

Si realizamos cambios en esta política de uso de datos, te lo notificaremos (por ejemplo publicándolo aquí y en la página Facebook Site Governance). Si los cambios son sustanciales, mostraremos un aviso prominente según lo requieran las circunstancias. Puedes asegurarte de que recibes notificación directamente haciendo clic en el botón "Me gusta" de la página Facebook Site Governance.

### Oportunidad de hacer comentarios

A no ser que hagamos un cambio por motivos legales o administrativos, o bien para corregir una declaración incorrecta, te daremos siete (7) días para que nos remitas tus comentarios sobre el cambio. Tras el período de recepción de comentarios, en el caso de que adoptemos algún cambio, avisaremos de su fecha de entrada en vigor (por ejemplo, a través de la página Facebook Site Governance o de esta política).

### Información para usuarios de fuera de Estados Unidos y Canadá

Información de la empresa: El sitio web [www.facebook.com](http://www.facebook.com) y los servicios que aparecen en estas páginas se ofrecen a usuarios de fuera de Estados Unidos y Canadá mediante Facebook Ireland

Ltd., Hanover Reach, 5-7 Hanover Quay, Dublin 2, Irlanda. La empresa Facebook Ireland Ltd. se ha establecido y registrado en Irlanda como una sociedad limitada privada, con el número de empresa: 462932, y es la entidad de control de datos responsable de tu información personal.  
Directores: Cipora Herman (de América) y Theodore Ulyot (de América).

**Tus derechos de privacidad en California**

La legislación de California permite a sus residentes solicitar determinados datos acerca de qué información personal comparte una empresa con terceros con fines de marketing directo de esos terceros. Facebook no comparte con terceros tu información con fines de marketing directo independiente y propio de terceros, a menos que nos des tu permiso. Obtén más información sobre la información que recibimos y cómo la utilizamos y sobre otros sitios web y aplicaciones. Si tienes preguntas acerca de nuestras prácticas de intercambio de información o sobre tus derechos en virtud de la legislación de California, escríbenos a la dirección 1601 Willow Road, Menlo Park, CA 94025, o bien ponte en contacto con nosotros a través de esta página de ayuda: [https://www.facebook.com/help/contact\\_us.php?id=173545232710000](https://www.facebook.com/help/contact_us.php?id=173545232710000)

- Mobã Find Friends Badges People Pages Places Apps Games Music
- About Create Ad Create Page Developers Careers Privacy Cookies Terms Help

Facebook © 2013 · English (US)

093



Correo electrónico o teléfono

Contraseña



 No cerrar sesión

 ¿Has olvidado tu contraseña?

## Declaración de derechos y responsabilidades

Este acuerdo se ha redactado en inglés de Estados Unidos. En caso de existir discrepancias entre el original y una versión traducida, el original en inglés es el documento vinculante. La sección 17 contiene modificaciones de las condiciones generales que atañen a los usuarios que no se encuentran en Estados Unidos.

Fecha de la última revisión: 11.12.12.

### Declaración de derechos y responsabilidades

Esta Declaración de derechos y responsabilidades ("Declaración", "Condiciones" o "DDR") tiene su origen en los Principios de Facebook y contiene las condiciones de servicio que rigen nuestra relación con los usuarios y con todos aquellos que interactúan con Facebook. Al usar o al acceder a Facebook, muestras tu conformidad con esta Declaración, que se actualiza periódicamente según se estipula en la sección 14 más adelante. Al final de este documento también encontrarás otros recursos que te ayudarán a comprender cómo funciona Facebook.

#### Privacidad

Tu privacidad es muy importante para nosotros. Hemos diseñado nuestra Política de uso de datos para ayudarte a comprender cómo puedes usar Facebook para compartir información con otras personas y cómo recopilamos y usamos tu información. Te animamos a que leas nuestra Política de uso de datos y a que la utilices para poder tomar decisiones fundamentadas.

#### 2. Compartir el contenido y la información

Eres el propietario de todo el contenido y la información que publicas en Facebook, y puedes controlar cómo se comparte a través de la configuración de la privacidad y de las aplicaciones. Además:

1. Para el contenido protegido por derechos de propiedad intelectual, como fotografías y vídeos (en adelante, "contenido de PI"), nos concedes específicamente el siguiente permiso, de acuerdo con la configuración de la privacidad y las aplicaciones: nos concedes una licencia no exclusiva, transferible, con derechos de sublicencia, libre de derechos de autor, aplicable globalmente, para utilizar cualquier contenido de PI que publiques en Facebook o en conexión con Facebook (en adelante, "licencia de PI"). Esta licencia de PI finaliza cuando eliminas tu contenido de PI o tu cuenta, salvo si el contenido se ha compartido con terceros y estos no lo han eliminado.
2. Cuando eliminas contenido de PI, este se borra de forma similar a cuando vacías la papelera o papelera de reciclaje de tu equipo. No obstante, entiendes que es posible que el contenido eliminado permanezca en copias de seguridad durante un plazo de tiempo razonable (si bien no estará disponible para terceros).
3. Cuando utilizas una aplicación, esta puede solicitarte permiso para acceder a tu contenido e información y al contenido y la información que otros han compartido contigo. Exigimos que las aplicaciones respeten tu privacidad, y tu acuerdo con esa aplicación controlará el modo en el que la aplicación use, almacene y transfiera dicho contenido e información. (Para obtener más información sobre la plataforma, incluido el modo de controlar la información que otras personas pueden compartir con las aplicaciones, lee nuestra Política de uso de datos y la página de la plataforma).
4. Cuando publicas contenido o información con la configuración "Público", significa que permites que todos, incluidas las personas que son ajenas a Facebook, accedan y usen dicha información y la asocien a ti (es decir, tu nombre y foto del perfil).
5. Siempre valoramos tus comentarios o sugerencias acerca de Facebook, pero debes entender que podríamos utilizarlos sin obligación de compensarte por ello (del mismo modo que tú no tienes obligación de ofrecerlos).

#### 3. Seguridad

Hacemos todo lo posible para hacer que Facebook sea un sitio seguro, pero no podemos garantizarlo. Necesitamos tu ayuda para que así sea, lo que implica los siguientes compromisos de tu parte:

1. No publicarás comunicaciones comerciales no autorizadas (como correo no deseado, "spam") en Facebook.
2. No recopilarás información o contenido de otros usuarios, ni accederás de otro modo a Facebook, utilizando medios automáticos (como harvesting bots, robots, arañas o scrapers) sin nuestro permiso previo.
3. No participarás en marketing multinivel ilegal, como el de tipo piramidal, en Facebook.
4. No subirás virus ni código malintencionado de ningún tipo.
5. No solicitarás información de inicio de sesión ni accederás a una cuenta perteneciente a otro usuario.
6. No molestarás, intimidarás ni acosarás a ningún usuario.
7. No publicarás contenido que contenga lenguaje ofensivo, resulte intimidatorio o pornográfico, que incite a la violencia o que contenga desnudos o violencia gráfica o injustificada.

094

8. No desarrollarás ni harás uso de aplicaciones de terceros que contengan, publiquen o promocionen de cualquier otro modo contenido relacionado con el consumo de alcohol o las citas, o bien de naturaleza adulta (incluidos los anuncios) sin las restricciones de edad apropiadas.
9. Seguirás nuestras Normas de las promociones y cumplirás todas las leyes que sean aplicables si ofreces en Facebook un concurso, regalo o apuesta (colectivamente, "promoción") o haces publicidad de ellos.
10. No utilizarás Facebook para actos ilícitos, engañosos, malintencionados o discriminatorios.
11. No realizarás ninguna acción que pudiera inhabilitar, sobrecargar o afectar al funcionamiento correcto o al aspecto de Facebook, como, por ejemplo, un ataque de denegación de servicio o la alteración de la presentación de páginas u otra funcionalidad de Facebook.
12. No facilitarás ni fomentarás el incumplimiento de esta Declaración o nuestras políticas.

#### 4. Seguridad de la cuenta y registro

Los usuarios de Facebook proporcionan sus nombres e información reales y necesitamos tu colaboración para que siga siendo así. Estos son algunos de los compromisos que aceptas en relación con el registro y mantenimiento de la seguridad de tu cuenta:

1. No proporcionarás información personal falsa en Facebook, ni crearás una cuenta para otras personas sin su autorización.
2. No crearás más de una cuenta personal.
3. Si inhabilitamos tu cuenta, no crearás otra sin nuestro permiso.
4. No utilizarás tu biografía personal para obtener ganancias comerciales, para ello te servirás de una página de Facebook.
5. No utilizarás Facebook si eres menor de 13 años.
6. No utilizarás Facebook si has sido declarado culpable de un delito sexual.
7. Mantendrás la información de contacto exacta y actualizada.
8. No compartirás tu contraseña (o en el caso de los desarrolladores, tu clave secreta), no dejarás que otra persona acceda a tu cuenta, ni harás nada que pueda poner en peligro la seguridad de tu cuenta.
9. No transferirás la cuenta (incluida cualquier página o aplicación que administres) a nadie sin nuestro consentimiento previo por escrito.
10. Si seleccionas un nombre de usuario o identificador similar para tu cuenta o página, nos reservamos el derecho a eliminarlo o reclamarlo si lo consideramos oportuno (por ejemplo, si el propietario de una marca comercial se queja por un nombre de usuario que no está relacionado estrechamente con el nombre real del usuario).

#### 5. Protección de los derechos de otras personas

Respetamos los derechos de otras personas y esperamos que tú hagas lo mismo.

1. No publicarás contenido ni realizarás ninguna acción en Facebook que infrinja o viole los derechos de otros o que viole la ley de algún modo.
2. Podemos retirar cualquier contenido o información que publiques en Facebook si consideramos que infringe esta Declaración o nuestras políticas.
3. Te proporcionamos las herramientas necesarias para ayudarte a proteger tus derechos de propiedad intelectual. Para obtener más información, visita nuestra página [Cómo informar de presuntas infracciones de los derechos de propiedad intelectual](#).
4. Si retiramos tu contenido debido a una infracción de los derechos de autor de otra persona y consideras que ha sido un error, tendrás la posibilidad de apelar.
5. Si infringes repetidamente los derechos de propiedad intelectual de otra persona, desactivaremos tu cuenta si es oportuno.
6. No puedes utilizar nuestros derechos de autor ni nuestras marcas registradas (como Facebook, los logotipos Facebook y F, FB, Face, Poke, Book y Wall) ni ninguna marca que se parezca a las nuestras, excepto si lo permiten nuestras Normas de uso de las marcas de forma expresa o salvo si recibes consentimiento previo por escrito de Facebook.
7. Si recopilas información de usuarios: deberás obtener su consentimiento previo, dejar claro que eres tú (y no Facebook) quien recopila la información y publicar una política de privacidad que explique qué datos recopilas y cómo los usarás.
8. No publicarás los documentos de identificación ni información financiera de nadie en Facebook.
9. No etiquetarás a los usuarios ni enviarás invitaciones de correo electrónico a quienes no sean usuarios sin su consentimiento. Facebook ofrece herramientas de denuncia social para que los usuarios puedan hacernos llegar sus opiniones sobre el etiquetado.

#### 6. Dispositivos móviles y de otros tipos

1. Actualmente ofrecemos nuestros servicios de móviles de forma gratuita pero ten en cuenta que se aplicarán las tarifas normales de tu operadora, por ejemplo, las tarifas de mensajes de texto.
2. En caso de que cambies o desactives tu número de teléfono móvil, actualizarás la información de tu cuenta de Facebook en un plazo de 48 horas para garantizar que los mensajes no se le envíen por error a la persona que pudiera adquirir tu antiguo número.
3. Proporcionas tu consentimiento y todos los derechos necesarios para permitir que los usuarios sincronicen (incluso a través de una aplicación) sus

dispositivos con cualquier información que puedan ver en Facebook.

## 7. Pagos

Si realizas un pago en Facebook o utilizas los créditos de Facebook, aceptas nuestras Condiciones de pago.

## 8. Disposiciones especiales aplicables a los plug-ins sociales

Si incluyes en tu sitio web nuestros plug-ins sociales, como los botones "Compartir" o "Me gusta", debes tener en cuenta los siguientes términos adicionales:

1. Te damos permiso para utilizar los plug-ins sociales de Facebook para que los usuarios puedan publicar enlaces o contenido de tu sitio web en Facebook.
2. Nos das permiso para utilizar dichos enlaces y el contenido en Facebook, y para permitir que otros los utilicen.
3. No pondrás un plug-in social en ninguna página que incluya contenido que pueda infringir esta Declaración si se publica en Facebook.

## 9. Disposiciones especiales aplicables a desarrolladores u operadores de aplicaciones y sitios web

Si eres un desarrollador u operador de una aplicación de la plataforma o de un sitio web, se aplicarán las siguientes condiciones adicionales:

1. Eres responsable de tu aplicación, de su contenido y del uso que hagas de la plataforma. Esto incluye la obligación de asegurar que tu aplicación o uso de la plataforma cumpla las Normas de la plataforma de Facebook y nuestras Normas de publicidad.
2. El acceso a la información que recibes de Facebook y su utilización por tu parte se limitará de la siguiente forma:

1. Solo podrás solicitar los datos que necesites para hacer funcionar tu aplicación.
2. Dispondrás de una política de privacidad que indique a los usuarios qué datos de usuario utilizarás, además de la forma en que los utilizarás, mostrarás, compartirás o transferirás. También incluirás la dirección web de la política de privacidad en la aplicación.
3. No utilizarás, mostrarás, compartirás ni transferirás datos de un usuario de un modo que resulte incoherente con la configuración de privacidad.
4. Eliminarás todos los datos que recibas de nosotros relacionados con un usuario si este te pide que los elimines, y facilitarás un mecanismo para que los usuarios puedan realizar dicha solicitud.
5. No incluirás datos que recibas de nosotros en relación con un usuario en ningún mensaje publicitario.
6. No transferirás, directa o indirectamente, los datos que recibas de nosotros a (ni los usarás en conexión con) ninguna red publicitaria, intercambio de anuncios, agente de datos u otro conjunto de herramientas relacionado con la publicidad, incluso si un usuario consiente en dicha transferencia o uso.
7. No venderás los datos de los usuarios. Si un tercero compra tu empresa o si la fusionas con otra, podrás seguir utilizando los datos de los usuarios en la aplicación, pero no podrás transferirlos fuera de ella.
8. Podemos solicitar que elimines datos de usuarios si los utilizas de un modo que no responde a las expectativas de los usuarios.
9. Podemos limitar tu acceso a los datos.
10. Cumplirás todas las demás restricciones incluidas en nuestras Normas de la plataforma de Facebook.

3. No nos proporcionarás información que recopiles independientemente de un usuario ni el contenido de un usuario sin su consentimiento.
4. Facilitarás a los usuarios la eliminación o desconexión de tu aplicación.
5. Facilitarás a los usuarios el modo de ponerse en contacto contigo. También podemos compartir tu dirección de correo electrónico con los usuarios y otras personas que afirmen que has infringido o violado sus derechos.
6. Proporcionarás atención al cliente para tu aplicación.
7. No mostrarás anuncios de terceros ni cuadros de búsqueda web en [www.facebook.com](http://www.facebook.com).
8. Te concedemos todos los derechos necesarios para usar el código, las API, los datos y las herramientas que recibes de nosotros.
9. No venderás, transferirás ni concederás licencia de nuestro código, las API (Interfaces de programación de aplicaciones) ni herramientas a nadie.
10. No falsearás tu relación con Facebook ante otros.
11. Puedes utilizar los logos disponibles para desarrolladores o hacer público un comunicado de prensa o cualquier otra declaración pública siempre que cumplas las Normas de la plataforma de Facebook.
12. Podemos publicar un comunicado de prensa que describa nuestra relación contigo.
13. Cumplirás todas las leyes aplicables. En particular, deberás (si procede):

1. tener una política de eliminación de contenido infractor e inhabilitación de los infractores que sea conforme a la ley estadounidense de protección de los derechos de autor (Digital Millennium Copyright Act).
2. cumplir la ley de protección de la privacidad de vídeo (Video Privacy Protection Act, VPPA) y obtener el consentimiento necesario de los

usuarios para que se puedan compartir en Facebook los datos de usuario de acuerdo con la VPPA. Declaras que cualquier notificación que nos hagas no incidirá en el transcurso normal de tu negocio.

14. No garantizamos que la plataforma vaya a ser siempre gratuita.
15. Nos concedes todos los derechos necesarios para habilitar tu aplicación para que funcione con Facebook, incluido el derecho a incorporar contenido e información que nos proporciones en conjuntos de publicaciones, biografías e historias de acciones de los usuarios.
16. Nos concedes el derecho a enlazar a tu aplicación, o a incluirla en un marco, y a colocar contenido, incluidos anuncios, alrededor de ella.
17. Podemos analizar tu aplicación, contenido y datos para cualquier propósito, incluido el comercial (por ejemplo, para la segmentación de anuncios o el indexado de contenido para búsquedas).
18. Para garantizar que tu aplicación sea segura para los usuarios, podríamos realizar una auditoría.
19. Podemos crear aplicaciones que ofrezcan funciones y servicios similares a los de tu aplicación, o que de algún modo compitan con ella.

#### 0. Acerca de los anuncios u otro contenido comercial servido u optimizado por Facebook

Nuestro objetivo es ofrecer anuncios y contenido comercial que sea valioso para nuestros usuarios y anunciantes. Para ayudarnos a lograrlo, aceptas lo siguiente:

1. Puedes utilizar tu configuración de la privacidad para limitar cómo se puede asociar tu nombre y la fotografía de tu perfil al contenido comercial, patrocinado o similar (como una marca que te gusta) que sirvamos u optimicemos. Nos das permiso para utilizar tu nombre y foto de perfil en conexión con ese contenido, de acuerdo con los límites que tú establezcas.
2. No proporcionamos tu contenido o información a anunciantes sin tu consentimiento.
3. Entiendes que es posible que no siempre identifiquemos las comunicaciones y los servicios pagados como tales.

#### 1. Disposiciones especiales aplicables a anunciantes

Puedes dirigirte al público que desees comprando anuncios en Facebook o en nuestra red de editores. Las siguientes condiciones adicionales son aplicables si realizas un pedido a través de nuestro portal de anuncios en línea (pedido):

1. Cuando realices un pedido, nos indicarás el tipo de anuncio que desees comprar, la cantidad que desees gastar y tu puja. Si aceptamos tu pedido, entregaremos los anuncios cuando el inventario esté disponible. Al entregar tus anuncios, hacemos lo posible por mostrárselos al público que has indicado, aunque no podemos garantizar que sea así en todas las ocasiones.
2. Es posible que amplíemos los criterios de segmentación que indiques en los casos en los que consideremos que puede ayudar a la efectividad de tu campaña publicitaria.
3. Pagarás los pedidos de acuerdo con nuestras Condiciones de pago. La cantidad debida se calculará según nuestros mecanismos de seguimiento.
4. Tus anuncios cumplirán nuestras Normas de publicidad.
5. Nosotros determinaremos el tamaño, ubicación y colocación de tus anuncios.
6. No garantizamos la actividad que tendrán tus anuncios, por ejemplo, el número de clics que recibirán.
7. No podemos controlar cómo se generan los clics que reciben tus anuncios. Disponemos de sistemas que intentan detectar y filtrar determinadas actividades, pero no nos responsabilizamos de fraudes, problemas tecnológicos ni de cualquier posible actividad relativa a los clics que no sea válida y que pueda afectar al coste de los anuncios en circulación.
8. Puedes cancelar el pedido en cualquier momento a través de nuestro portal en línea, pero podrían transcurrir 24 horas hasta que desactivemos el anuncio. Será tu responsabilidad cubrir el coste de todos los anuncios en circulación.
9. Nuestra licencia para mostrar tu anuncio finalizará cuando hayamos completado tu pedido. Entiendes, sin embargo, que si los usuarios han interactuado con tu anuncio, este podría seguir activo hasta que el usuario lo elimine.
10. Podemos utilizar tus anuncios y contenido e información relacionados con propósitos de marketing o promocionales.
11. No publicarás ningún comunicado de prensa ni harás declaraciones públicas acerca de tu relación con Facebook sin nuestro previo permiso por escrito.
12. Podríamos rechazar o retirar cualquier anuncio por cualquier motivo.
13. Si colocas anuncios en nombre de un tercero, debes tener permiso para hacerlo, incluido lo siguiente:
  1. Garantizas que tienes la autoridad legal para vincular al anunciante a esta Declaración.
  2. Aceptas que si el anunciante al que representas viola la presente Declaración, podríamos hacerte responsable de dicha violación.

#### 2. Disposiciones especiales aplicables a páginas

Si creas o administras una página de Facebook, organizas una promoción o pones en circulación una oferta desde tu página, aceptas nuestras Condiciones de las páginas.

### 3. Disposiciones especiales aplicables al software

1. Si descargas nuestro software, como un producto de software independiente o un plug-in para el navegador, aceptas que, periódicamente, el software puede descargar mejoras, actualizaciones y funciones adicionales a fin de mejorarlo y desarrollarlo.
2. No modificarás nuestro código fuente ni llevarás a cabo con él trabajos derivados, como descompilar o intentar de algún otro modo extraer dicho código fuente, excepto en los casos permitidos expresamente por una licencia de código abierto o si te damos nuestro consentimiento expreso por escrito.

### 4. Enmiendas

1. A no ser que hagamos un cambio por motivos legales o administrativos, o para corregir una declaración incorrecta, te daremos siete (7) días para que nos remitas tus comentarios sobre el cambio de esta Declaración (por ejemplo, mediante la publicación del cambio en la página Facebook Site Governance). También puedes visitar nuestra página Facebook Site Governance e indicar que te gusta para recibir actualizaciones sobre los cambios de esta Declaración.
2. Si realizamos cambios en las políticas a las que hace referencia esta Declaración o que estén incorporadas en ella, podemos indicarlo en la página "Facebook Site Governance".
3. Tu uso continuado de Facebook después de los cambios en nuestras condiciones constituye la aceptación de las enmiendas.

### Terminación

Si infringes la letra o el espíritu de esta Declaración, o de algún otro modo provocas riesgos a Facebook o causas que estemos expuestos legalmente, podríamos dejar de proporcionarte todo o parte de Facebook. Te notificaremos por correo electrónico o la próxima vez que intentes acceder a tu cuenta. También puedes eliminar tu cuenta o desactivar tu aplicación en cualquier momento. En tales casos, esta Declaración cesará, pero las siguientes disposiciones continuarán vigentes: 2.2, 2.4, 3-5, 8.2, 9.1-9.3, 9.9, 9.10, 9.13, 9.15, 9.18, 10.3, 11.2, 11.5, 11.6, 11.9, 11.12, 11.13 y 15-19.

### 6. Conflictos

1. Resolverás cualquier demanda, causa de acción o conflicto (colectivamente, "demanda") que tengas con nosotros surgida de o relacionada con la presente Declaración o exclusivamente con Facebook en un tribunal estatal o federal del condado de Santa Clara. Las leyes del estado de California rigen esta Declaración, así como cualquier demanda que pudiera surgir entre tú y nosotros, independientemente de las disposiciones sobre conflictos de leyes. Aceptas someterte a la competencia de los tribunales del condado de Santa Clara, California, con el fin de litigar dichas demandas.
2. Si alguien interpone una demanda contra nosotros relacionada con tus acciones, tu contenido o tu información en Facebook, te encargará de indemnizarnos y nos librarás de la responsabilidad por todos los posibles daños, pérdidas y gastos de cualquier tipo (incluidos los costes y tasas legales razonables) relacionados con dicha demanda. Aunque proporcionamos normas para la conducta de los usuarios, no controlamos ni dirigimos sus acciones en Facebook y no somos responsables del contenido o la información que los usuarios transmitan o compartan en Facebook. No somos responsables de ningún contenido que se considere ofensivo, inapropiado, obsceno, ilegal o inaceptable que puedas encontrar en Facebook. No somos responsables de la conducta de ningún usuario de Facebook, tanto dentro como fuera de Facebook.
3. INTENTAMOS MANTENER FACEBOOK EN FUNCIONAMIENTO, SIN ERRORES Y SEGURO, PERO LO UTILIZAS BAJO TU PROPIA RESPONSABILIDAD. PROPORCIONAMOS FACEBOOK TAL CUAL, SIN GARANTÍA ALGUNA EXPRESA O IMPLÍCITA, INCLUIDAS, ENTRE OTRAS, LAS GARANTÍAS DE COMERCIABILIDAD, ADECUACIÓN A UN FIN PARTICULAR Y NO INCUMPLIMIENTO. NO GARANTIZAMOS QUE FACEBOOK SEA SIEMPRE SEGURO O ESTÉ LIBRE DE ERRORES, NI QUE FUNCIONE SIEMPRE SIN INTERRUPCIONES, RETRASOS O IMPERFECCIONES. FACEBOOK NO SE RESPONSABILIZA DE LAS ACCIONES, EL CONTENIDO, LA INFORMACIÓN O LOS DATOS DE TERCEROS Y POR LA PRESENTE NOS DISPENSAS A NOSOTROS, NUESTROS DIRECTIVOS, EMPLEADOS Y AGENTES DE CUALQUIER DEMANDA O DAÑOS, CONOCIDOS O DESCONOCIDOS, DERIVADOS DE O DE ALGÚN MODO RELACIONADOS CON CUALQUIER DEMANDA QUE TENGAS INTERPUESTA CONTRA TALES TERCEROS. SI ERES RESIDENTE DE CALIFORNIA, NO SE TE APLICA EL CÓDIGO CIVIL DE CALIFORNIA §1542, SEGÚN EL CUAL: UNA RENUNCIA GENERAL NO INCLUYE LAS DEMANDAS QUE EL ACREEDOR DESCONOCE O NO SOSPECHA QUE EXISTEN EN SU FAVOR EN EL MOMENTO DE EJECUCIÓN DE LA RENUNCIA, LA CUAL, SI FUERA CONOCIDA POR ÉL, DEBERÁ HABER AFECTADO MATERIALMENTE A SU RELACIÓN CON EL DEUDOR. NO SEREMOS RESPONSABLES DE NINGUNA PÉRDIDA DE BENEFICIOS, ASÍ COMO DE OTROS DAÑOS RESULTANTES, ESPECIALES, INDIRECTOS O INCIDENTALES DERIVADOS DE O RELACIONADOS CON ESTA DECLARACIÓN DE FACEBOOK, INCLUSO EN EL CASO DE QUE SE HAYA AVISADO DE LA POSIBILIDAD DE QUE SE PRODUZCAN DICHOS DAÑOS. NUESTRA RESPONSABILIDAD CONJUNTA DERIVADA DE LA PRESENTE DECLARACIÓN O DE FACEBOOK NO PODRÁ SOBREPASAR LA CANTIDAD MAYOR DE CIENTO DÓLARES (100 \$) O LA CANTIDAD QUE NOS HAYAS PAGADO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES. LAS LEYES APLICABLES PODRÍAN NO PERMITIR LA LIMITACIÓN O EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDAD POR DAÑOS INCIDENTALES O CONSECUENCIALES, POR LO QUE LA EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN ANTERIOR PODRÍA NO SER APLICABLE EN TU CASO. EN TALES CASOS, LA RESPONSABILIDAD DE FACEBOOK SE LIMITARÁ AL GRADO MÁXIMO PERMITIDO POR LA LEY APLICABLE.

### 7. Disposiciones especiales aplicables a usuarios que no residen en Estados Unidos

Nos esforzamos por crear una comunidad global con normas coherentes para todos, pero también por respetar la legislación local. Las siguientes disposiciones se aplicarán a los usuarios y a las personas que no sean usuarias de Facebook que se encuentran fuera de Estados Unidos:

1. Das tu consentimiento para que tus datos personales sean transferidos y procesados en Estados Unidos.

2. Si te encuentras en un país bajo el embargo de Estados Unidos o que forme parte de la lista SDN (Specially Designated Nationals, Nacionales especialmente designados) del Departamento del Tesoro de Estados Unidos, no participarás en actividades comerciales en Facebook (como publicidad o pago) ni utilizarás una aplicación o sitio web de la Plataforma.
3. Las condiciones aplicables específicamente a los usuarios de Facebook en Alemania están disponibles aquí.

## 8. Definiciones

1. El término "Facebook" se refiere a las funciones y servicios que proporcionamos, incluidos los que se ofrecen a través de (a) nuestro sitio web en [www.facebook.com](http://www.facebook.com) y cualquier otro sitio web con marca o marca compartida de Facebook (incluidos los subdominios, versiones internacionales, widgets y versiones móviles); (b) nuestra plataforma; (c) plugins sociales, como el botón "Me gusta", el botón "Compartir" y otros elementos similares y (d) otros medios, software (como la barra de herramientas), dispositivos o redes ya existentes o desarrollados con posterioridad.
2. El término "Plataforma" se refiere al conjunto de API y servicios (como el contenido) que permiten que otras personas, incluidos los desarrolladores de aplicaciones y los operadores de sitios web, obtengan datos de Facebook o nos los proporcionen a nosotros.
3. El término "información" se refiere a los hechos y otra información sobre ti, incluidas las acciones que realizan los usuarios y las personas que no son usuarios que interactúan con Facebook.
4. El término "contenido" se refiere a todo lo que tú u otros usuarios publicáis en Facebook que no se incluye en la definición de "Información".
5. El término "datos" o "datos de usuario" se refiere a los datos, incluidos el contenido o la información de un usuario, que otros pueden obtener de Facebook o proporcionar a Facebook a través de la plataforma.
6. El término "publicar" significa publicar en Facebook o proporcionar contenido de otro modo mediante Facebook.
7. Por "usar" se entiende utilizar, copiar, reproducir o mostrar públicamente, distribuir, modificar, traducir y crear obras derivadas.
8. El término "usuario registrado activo" se refiere al usuario que ha entrado en Facebook al menos una vez en los últimos 30 días.
9. El término "aplicación" significa cualquier aplicación o sitio web que usa la plataforma o accede a ella, así como cualquier otro componente que recibe o ha recibido datos de nosotros. Si ya no accedes a la plataforma pero no has eliminado todos los datos que te hemos proporcionado, el término "aplicación" continuará siendo válido hasta que los elimines.

## 9. Otros

1. Si resides o tienes tu ubicación de actividad comercial en EE.UU. o Canadá, esta Declaración constituye el acuerdo entre Facebook, Inc y tú. De lo contrario, esta Declaración constituye el acuerdo entre Facebook Ireland Limited y tú. Las menciones de "nosotros" o "nos" se refieren a Facebook, Inc. o Facebook Ireland Limited, según corresponda.
2. Esta Declaración constituye el acuerdo completo entre las partes en relación con Facebook y sustituye a cualquier acuerdo previo.
3. Si alguna parte de esta Declaración no puede hacerse cumplir, la parte restante seguirá teniendo validez y efecto completos.
4. Si no cumpliéramos alguna parte de esta Declaración, no se considerará una exención.
5. Cualquier corrección a o exención de esta Declaración deberá hacerse por escrito y estar firmada por nosotros.
6. No transferirás ninguno de tus derechos u obligaciones bajo esta Declaración a ningún tercero sin nuestro consentimiento.
7. Todos nuestros derechos y obligaciones según esta Declaración son asignables libremente por nosotros en conexión con una fusión, adquisición o venta de activos o por efecto de ley o de algún otro modo.
8. Nada en esta Declaración nos impedirá el cumplimiento de la ley.
9. Esta Declaración no otorga derechos de beneficiario a ningún tercero.
10. Nos reservamos todos los derechos que no te hayamos concedido de forma expresa.
11. Cuando accedas a Facebook o lo uses deberás cumplir todas las leyes aplicables.

**Puede que también te interese consultar los siguientes documentos, ya que contienen información adicional sobre el uso de Facebook:**

- Política de uso de datos: la Política de uso de datos contiene información diseñada para ayudarte a comprender cómo recopilamos y utilizamos la información.
- Condiciones de pago: estos términos adicionales se aplican a todos los pagos que se realicen a través de Facebook.
- Página de la plataforma: esta página te ayudará a comprender mejor lo que ocurre al añadir una aplicación de terceros o al utilizar Facebook Connect, incluido el modo en el que pueden acceder y utilizar tus datos.
- Normas de la plataforma de Facebook: estas normas describen las políticas que se aplican a las aplicaciones, incluidos los sitios de Connect.
- Normas de publicidad: estas normas describen las políticas que se aplican a los anuncios que se publican en Facebook.
- Normas de las promociones: estas normas describen las políticas que se aplican si ofreces concursos, apuestas y otros tipos de promociones a través de Facebook.
- Centro de permisos relacionados con la marca de Facebook: estas normas describen las políticas que se aplican a las marcas comerciales, logotipos y

capturas de pantalla de Facebook.

- Cómo informar de presuntas infracciones de los derechos de propiedad intelectual
- Condiciones de las páginas: estas normas se aplican a tu uso de las páginas de Facebook.
- Normas comunitarias: estas normas describen nuestras expectativas en relación con el contenido que publicas en Facebook y a tu actividad en Facebook.

Para acceder a la Declaración de derechos y responsabilidades en otros idiomas, cambia el idioma de tu sesión de Facebook haciendo clic en el enlace situado en la esquina inferior izquierda de la mayoría de las páginas del sitio. Si la Declaración no está disponible en el idioma que elijas se te mostrará la versión en inglés.

Móvil    Buscar amigos    Insignias    Personas    Páginas    Lugares    Aplicaciones    Juegos    Música  
Información    Crear anuncio    Crear página    Desarrolladores    Empleo    Privacidad    Cookies    Condiciones    Ayuda

Facebook © 2013 · Español (España)

100  
00000256



1-6

## COMUNICADO

Ante la información que se ha venido propalando en redes sociales, Ripley aclara lo siguiente:

Hemos notificado cartas de preaviso de cese a tres (3) colaboradores, quienes, de acuerdo a ley, podrán presentar sus descargos.

Durante este procedimiento disciplinario, los 3 colaboradores seguirán recibiendo su remuneración sin tener que asistir a su trabajo.

Esta notificación obedece a que, en reiteradas oportunidades, han insultado públicamente a otros colaboradores de Ripley (incluyendo a los directivos), escribiendo o respaldando frases como las siguientes expuestas en las redes sociales:

- "ese RSCM!!!! Como no lo deportan por basura"
- "que se vayan a la CSM"
- "INCOMPETENTES AMAESTRADOS, cuándo pasen cerca de un supervisor nuevo digan...A VER HAZTE EL MUERTITO"
- "ESAS MIERDAS....me llega, son un par de incompetentes...En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores"
- "por culpa de esos rscm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"

En ningún caso esta medida está asociada a la actividad sindical de los involucrados ni afectados.

Ripley reafirma su compromiso por mantener una buena relación con sus colaboradores y las organizaciones que los representan, basada en el respeto mutuo y la observancia de las normas legales vigentes.

Lima, 22 de abril del 2013.



1-4

**ACTA NOTARIAL**

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

Que siendo las 3:30 horas del 24 de abril del 2013, en las oficinas de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., con RUC N° 20337564373, ubicados en calle Las Begonias 545, Piso 9, San Isidro, en representación de dicha entidad, la Señora. **Maria del Carmen Miniza Stoll**, identificado con DNI N° 09851385 en su calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales; me solicitó que de conformidad con lo establecido en el Artículo 94, inciso j) de la Ley del Notariado, Decreto Legislativo 1049 y artículo 44 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2010-JUS, proceda a certificar lo que se detalla a continuación:

Conforme a lo solicitado y en mi presencia, la Señora. **Maria del Carmen Miniza Stoll**, accedió a la página web www.facebook.com, en donde ingreso su usuario y clave, habiendo ingresado a la página principal de Facebook, asimismo se procedió a suscribir en el buscador "Busca personas, lugares y cosas" el nombre de **Giancarlo Cornejo Alvarado**.

Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima

Se accedió al perfil del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**, en donde se constato el contenido de la biografía (Muro o *Wall*). Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre marzo y abril de 2013, cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 19 folios se adjunta como Anexo N° 01.

Asimismo se procedió a suscribir en el buscador "Busca personas, lugares y cosas" el nombre de **Guillermo Armando Díaz Montesinos**, desde el perfil de Facebook de la señora **María del Carmen Miniza**.

Se accedió al perfil del señor **Guillermo Armando Díaz Montesinos**, en donde se constato el contenido de la biografía (Muro o *Wall*). Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre febrero y abril de 2013., cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 19 folios se adjunta como Anexo N° 02.

Asimismo se accedió al perfil de Twitter del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado (@incubo\_84)** desde el buscador Google.

Se constató el contenido de la línea de tiempo de Twitter del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**. Las publicaciones constatadas se refieren al periodo comprendido entre el 11 y el 24 de abril de 2013.

Se verifico la existencia de las siguientes publicaciones en la línea de tiempo de Twitter del señor **Giancarlo Cornejo Alvarado**:

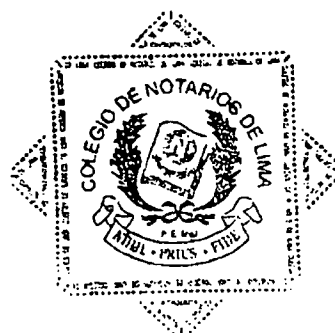
- Giancarlo @incubo\_84 (23 de abril): "@cvcampoli por dar like a un comentario, por que de ahí no he insultado a ningún gerente. Además muchos que insultan son ex trabajadores."
- Giancarlo @incubo\_84 (22 de abril): "@josedomi @RipleyenPeru en la carta dicen que por permitir que otros insulten en mi perfil, me expulsaran."
- Vicky Zamora @vzamorras (22 de abril): "@piahildebrandt hace más de un año publiqué en @PanoramaPTV esta nota sobre Ripley is.gd/ljMOC2 en la que aparece @incubo\_84"
- Giancarlo @incubo\_84 (22 de abril): "@kcayetano argumentan porque le di "me gusta"."
- Giancarlo @incubo\_84 (22 de abril): "@rmpalacios ninguno de esos insultos son míos, porqué se me despide @RipleyenPeru".


Cuyo contenido se adjuntan a la presente Acta Notarial:

La impresión de este documento en 07 folios se adjunta como Anexo N° 03.

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

  
Ricardo Fernandini Barreda  
Notario de Lima





¿POR QUÉ CALLE  
 DONDE TAMBIÉN  
 SE ENCUENTRA  
 DIGNIDAD  
 ¿TIENE  
 PRECIO?

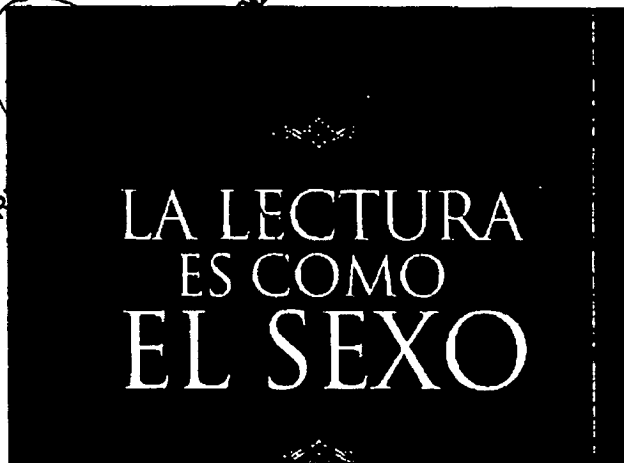
GIANCARLO CORNEJO ALVARADO  
 Alvarado

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

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

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Hojeando el Periódico.  
Hace 16 horas

<http://hojeandoelperiodico.blogspot.mx/>



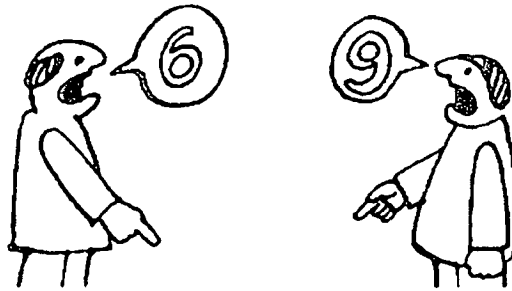
Compartir

A Jorge Cardoza le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de COLECTIVO DIGNIDAD.  
Hace 16 horas

Muy aplicable en lo que viene ocurriendo.

# Cada persona habla desde su propia perspectiva.



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos Asi es compañero para ellos vivimos en el país de Alicia en el país de las Maravillas pero nosotros sentimos que estamos en una de las historias de los hermanos GRIMM  
Hace 3 horas a través de móvil · Editado

Giancarlo Cornejo Alvarado  
Ayer a través de móvil

Soy responsable de lo que digo, no de lo que esos interpretan .

Compartir

A 16 personas les gusta esto.

Ver 4 comentarios

Ricardo Ferenhoi Barreda  
Notas Lima

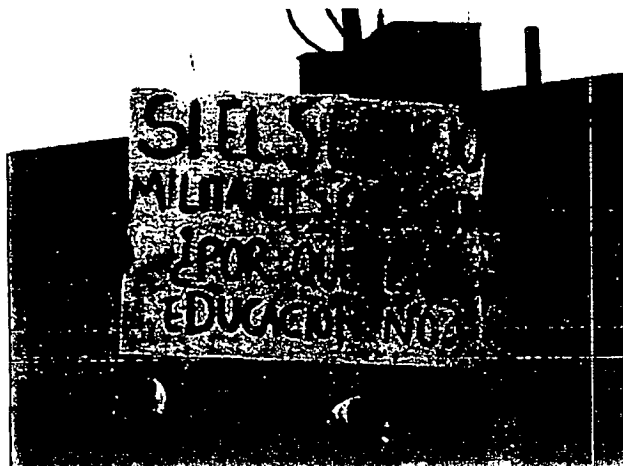
Ripley Aguilera Escobar Esto es el COLMO, ahora también quieren poner una espada a toda integrante del Sindicato Ripley Peru y donde está la Libertad de expresión.  
Hace 18 horas · 1

Delisse Caturana así parece hartos de no saber que hacer ahora quieren hasta quitarnos la libertad de expresión ..... Interpretación esa es la palabra del año .... Ripley ya recibió un curso intensivo de como usar esas palabras en diversos momentos ..... ahora hasta de eso nos quieren culpa en base a sus interpretaciones  
Hace 15 horas

San Miguel Es Sutrigrasa ESTO NO LO PERMITIREMOS ESTAREMOS EN LAS CALLES RECLAMANDO NUESTROS DERECHOS, TENEMOS LIBERTAD DE EXPRESION, Y NO LO PODEMOS PERDER.  
Hace 15 horas · 1

Jorge Cardoza BUENO COMPAÑEROS MI HUMILDE APORTACION A ESTAS INJUSTICIAS AHORA YA NO PODEMOS EXPRESAR LO QUE PENSAMOS HASTA ESO NOS REPRIMEN LO QUE TIENEN QUE ENTENDER QUE AL SINDICATO RIPLEY NO LO VAN A DISCRIMINAR ASI YA QUE SOMOS SERES PENSASTES BUENO NO SORPREN... Ver más  
Hace 3 horas

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



Compartir

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado

A 6 personas les gusta esto.

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

# DIA DEL LIBRO

23 de abril



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Gena Dinero con sus redes sociales. domingo

<http://ganadinerocorntusredessociales.blogspot.mx/>



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado domingo



Compartir

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado

A 3 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
domingo a través de móvil

El Perú es un super país donde un cuy puede prestarte plata y unas ratas pueden dávarte un juicio ( @superpopper ) — con Subtrigrisa Sindicato Unico Ripley Peru y 5 personas más.

Compartir

1

A 11 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
domingo

Happy birthday to me . (5 fotos)



Compartir

A 36 personas les gusta esto.

Ver 16 comentarios más

Greicy Arbalza Perez soltero Comieron la torta noo  
El lunes a la(s) 16:33

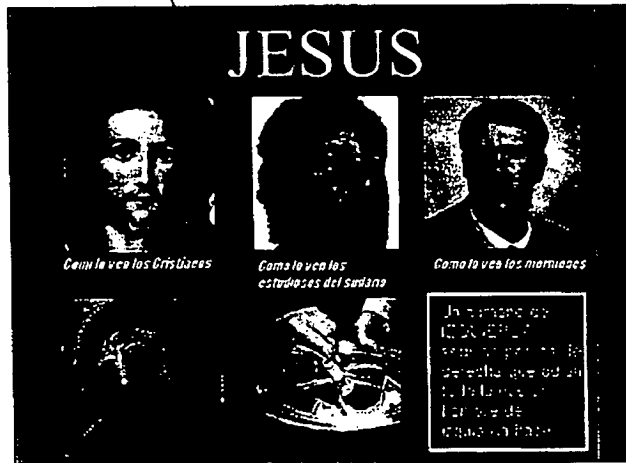
Juan Humberto Hurtado Rosas FELIZ CUMPLE.....  
El lunes a la(s) 17:55

Mario Los Angeles Jauregui Chumpitaz feliz cumpleaños amigo atrasado pero  
con mucho cariño.  
El lunes a la(s) 23:03

Subtrigrisad Ripley peru Giancarlo , espero que pases un feliz cumpleaños en union  
de los que te rodean y demas familiares , alla distancia un fuerte abrazo amigo.  
El lunes a la(s) 23:40

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Hojeando el  
Periódico.  
domingo

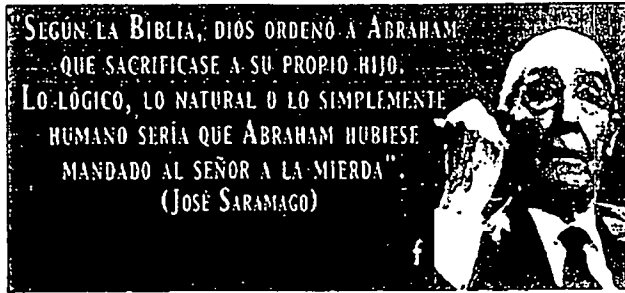
<http://hojeandoelperiodico.blogspot.mx/>



Compartir

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

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado



Compartir

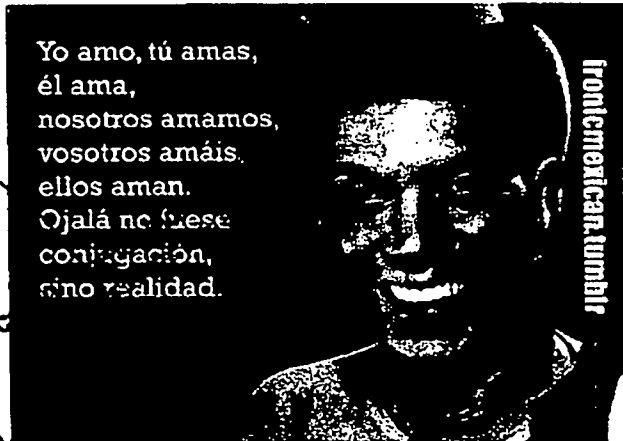
A 3 personas les gusta esto.

Lear Gutierrez Asmat exacto.  
El domingo a la(s) 14:57

Guillermo Armando Díaz Montesinos Lo mismo digo yo.....  
El domingo a la(s) 23:46

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

¿Decirle Cantinflas a alguien es insulto? Jamas he visto . Asi que Doña M, no se me ofenda, no se me ofenda .

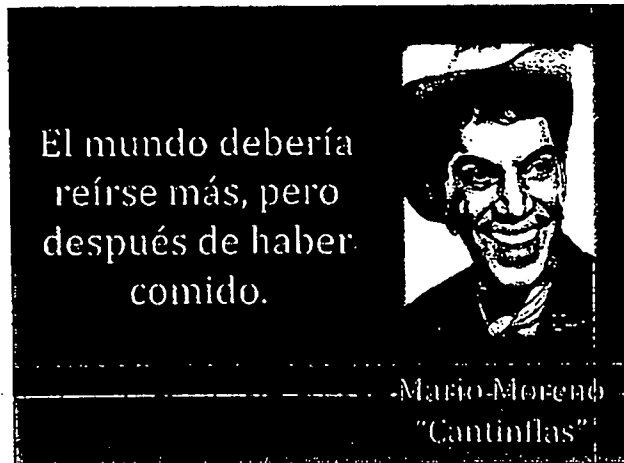


Compartir

A 1 personas les gusta esto.

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

Que grande fue Cantinflas, y por ahí alguien se molesta cuando la comparan con él.



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado

Gracias Ac si se molestan deben ser gente arrogada.....un grande cantinflas  
El domingo a la(s) 12:22

Leon Garcia J. Leo Ja ja ja se a quien te refieres  
El domingo a la(s) 12:59

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

«La primera obligacion de todo ser humano es ser feliz, la segunda es hacer feliz a los demás »



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
18 de abril a través de móvil

Muchas gracias por los saludos de ayer . Lo máximo con ustedes .

Compartir

A 14 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
18 de abril



Compartir

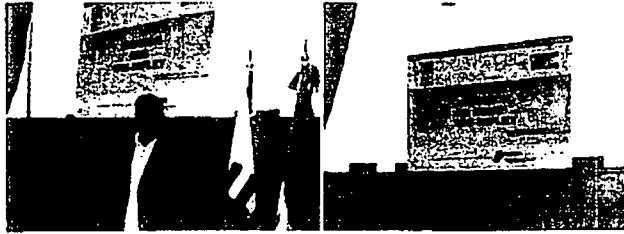
A 5 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
18 de abril

Ricardo Femandini Barreda  
No me da Lima



(1) Giancarlo Cornejo Alvarado



Compartir

A 10 personas les gusta esto.

Hector Manuel Chocano Calmet elegante compañero  
18 de abril a la(s) 13:28

Giancarlo Cornejo Alvarado  
18 de abril a través de móvil

Hasta el momento cosas positivas van resultando de este viaje a la conferencia UNI AMÉRICAS . La empresa de ser inteligente debe a partir de ahora replantear su trato y acceder al diálogo para llegar a acuerdos de solución. NO medidas .

Compartir

A 9 personas les gusta esto.

Jorge Cardoza Que bueno compañero suerte saludos  
18 de abril a la(s) 13:23 · 1

Guillermo Armando Montezinos Tenemos toda la fe del mundo que regresaran con cosas positivas compañero.....  
19 de abril a la(s) 11:11

Ricardo Fernandini Ballesteros  
Notario de Lima

Giancarlo Cornejo Alvarado  
7 de abril

Paseando en Buenos Aires Argentina, previo a la conferencia UNI AMÉRICAS (9 fotos)



Compartir

A 26 personas les gusta esto.

Ver 10 comentarios más

Jenny Alvarez!! Felicitaciones primo pásalo todo  
17 de abril a la(s) 13:53 a través de móvil

Oto Valera Espero no regreses con el dejó Kolorao como el Bebozo de Jnt hn Ysmtd q a los 2 días ya era argentino Jaja! pasala bien bro y pepesa a la d erre way q Ta más buena .trae una pasta dental q no conozca Jorge Yalco pa q se lave la boca xq Aki ya se sabe too las marcas  
17 de abril a la(s) 15:08 a través de móvil · 1

Laar Gutierrez Asmat al pof traele un par de medias con bastante naftalina (hecho en Argentina)... bien nego pero ....trabajo pues!  
17 de abril a la(s) 21:11

Omar Genaro EXITOS AMIGO GIANCARLO  
17 de abril a la(s) 23:51

Giancarlo Cornejo Alvarado  
17 de abril a través de móvil

6:30 am . Buen aterrizaje en Buenos Aires Argentina .

Compartir

A 12 personas les gusta esto.

David Gil Hola hermano q alegría saber q estas disfrutando de un merecido viaje y ojala disfrutes de tu estancia x tierras gauchas ... Saludos y diviertete lo mas q puedas un abrazo !!!  
17 de abril a la(s) 6:53 a través de móvil

Julio César Rodríguez Bien glán, disfrutab  
17 de abril a la(s) 7:12

Gloria Gil que bien hermano disfruta todo lo que puedas.  
17 de abril a la(s) 10:57

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado

Podología Spa Florez gian que te valia bien y tu mama te proteja cuidate mucho.  
17 de abril a la(s) 13:07

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de El Club de los Libros Perdidos.  
16 de abril

Esta es la parte de tu "príncipe azul de cuentos de hadas" que no te contaron...



Compartir

A Aldo Antonio Apobaya Rosas le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
16 de abril a través de móvil

Estaba a punto de almorzar y me jodi el estómago leyendo esta nota.

Compartir

A 12 personas les gusta esto.

Ver 5 comentarios más

Guillermo Armando Diaz Montesinos suerte compañero y deja bien en alto el nombre del Sindicato Ripley..  
16 de abril a la(s) 21:22 · 1

Antonio Paypa y Buen viaje compañero...!!!  
16 de abril a la(s) 22:09 · 1

Gianina Yamodes buen viaje pero si ves a mi hijo mandale mis mejores saludos con mucha suerte hermano .....

16 de abril a la(s) 23:53

Arthun Yamds Regaste negro?  
17 de abril a la(s) 5:07

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido un enlace.  
16 de abril

Estaba a punto de almorzar y me jodi el estómago leyendo esta nota .



Lo que Thatcher aprendió de Pinochet - BBC Mundo - Noticias  
www.bbc.co.uk

Las políticas económicas de la llamada "Dama de Hierro" pudieron estar inspiradas en un modelo latinoamericano, el que aplicó en Chile el gobierno de facto de Augusto Pinochet.

Compartir

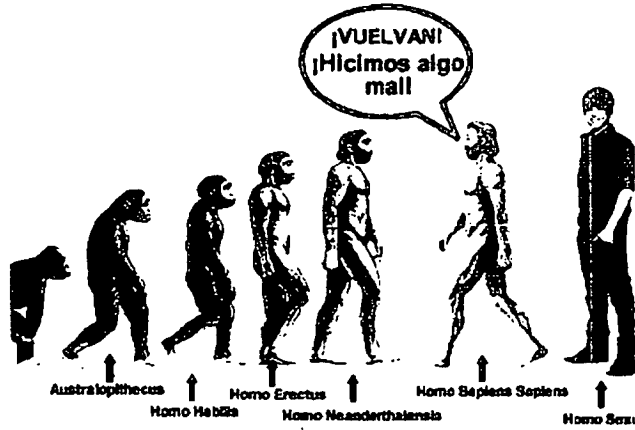
A Guillermo Armando Diaz Montesinos le gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Macho Que Se Respete.  
16 de abril

ajaja LOL

ManU

Ricardo Fernández Barrameda  
Notario de Lima



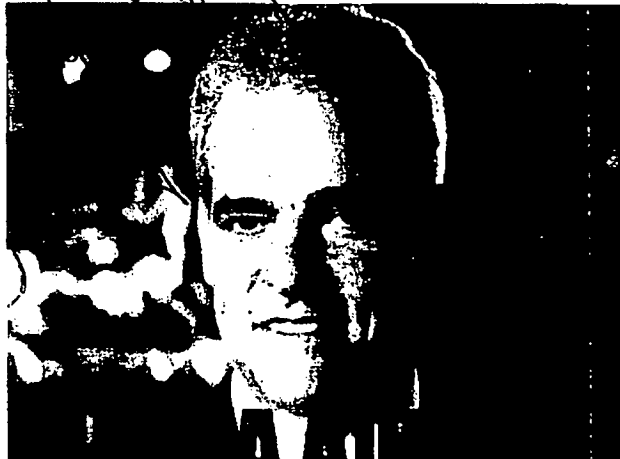
Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru.  
16 de abril

Por un trabajo con oportunidades para todos, sin desprecio por nuestras condiciones.

Los trabajadores de Ripley lo queremos ¡Ya basta! Sr. Rossi, cumpla con nuestros derechos y no permita que los gerentes acosen a nuestros afiliados.



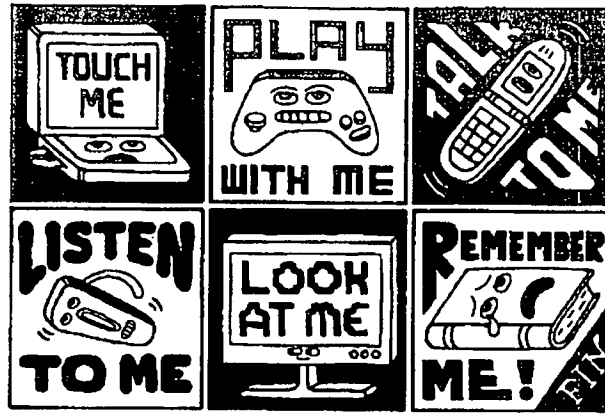
Compartir

A 6 personas les gusta esto.

San Miguel Es Sutragrisa QUEREMOS RESPETO Y OPORTUNIDADES  
16 de abril a la(s) 12:15 · 1

Jesús Guillermo Velasco Gamio Es lo q hace falta no sob a nosotros los afiliados si no a todos en general esperamos q se disculpe por todo el malestar q causo el sr rossi y sus allegados al hostigar a sus trabajadores por un tema irrelevante cuando de verdad hay cosas mas importantes q hacer  
16 de abril a la(s) 13:14 a través de móvil · 2

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



Compartir

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

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

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



Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Ver 9 comentarios más

San Miguel Es Sutragrisa los nuevos supervisores que estan ingresando, son la verguenza de aquellos pocos que son buenos de los de antes ya que les estan metiendo en el mismo saco.

16 de abril a la(s) 14:02 · 2

Guillermo Armando Diaz Montesinos solo son borregos...directo al matadero...

16 de abril a la(s) 14:03 · 1

San Miguel Es Sutragrisa SACHA ES UN TERMINO QUE SE USA PARA DECIR ALGO QUE NO ES, ES UN REMEDO, ES UNA BURDA COPIA. DE ESTOS SE ESTA LLENANDO RIPLEY, SACHA SUPERVISORES, SACHA SUB-GERENTES, SACHA GERENTES, ETC. ETC

16 de abril a la(s) 14:12 · 1

Juan Humberto Hurtado Rosas NADA SE PARECE AL CD, ya tenemos nuevo jefe de importado.....

El lunes a la(s) 18:59

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Sutragrisa Ripley-Max Los Olivos.  
15 de abril

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

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

SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR

SI NO OPINAS MEJOR

NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO

Compartir

2

A 5 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montecinos No compafero tu no calificas para ZOMBE tendrías que morir moralmente como lo han echos varlo de nuestros ex compaferos que en paz descansen y que de Dios no gocen... 15 de abril a la(s) 11:50 · 1

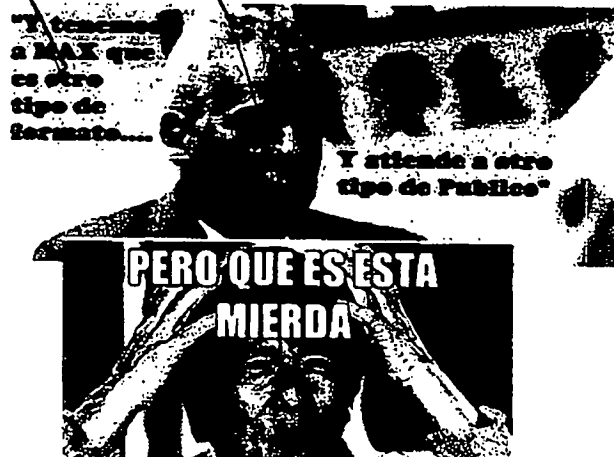
Jesus Guillermo Velasco Gamio Es lamentable q se este dando esta coyuntura en la tienda la verdad deja mucho w desear a esto podemos llegar? No compaferos no tengo dudas q hay gente realmente capacitada para asumir cargos .....pero de esta manera deja mucho q desear 16 de abril a la(s) 13:08 a través de móvil · 1

Guillermo Armando Diaz Montecinos Si hódramos una encuesta de que tipo de jefes tenemos nos moriríamos de la risa.... 16 de abril a la(s) 13:35 · 1

Shirley Sanchez Meca Siempre son las preguntas, con razon ascenden rapido, no creen? 16 de abril a la(s) 14:08 a través de móvil · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Subtrágrisa Ripley-Max Los Olivos. 15 de abril

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



Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Ver 5 comentarios más

Rigo Bustik Aguilar Escobar El discrimina el Cono Norte, entonces nosotros también debemos discriminar a este señor por ser extranjero, QUE LO DEPORTEN a su país para que allá se crea el gerente más grande du mundo!!! 15 de abril a la(s) 23:26 · 1

Jonathan Domingo Cooveres Izaguirre Hay que llamar a migraciones. ... 16 de abril a la(s) 7:51 a través de móvil

Jesus Guillermo Velasco Gamio Es la peor frase q dijo este extranjero andra q le damos trabajo oca nos discrimina con toda sus acciones .es para no creerlo .sr rossl los peruanos mereceros respeto usted esta en falta 16 de abril a la(s) 13:00 a través de móvil

Shirley Sanchez Meca Y rossl que tipo de público sera? 16 de abril a la(s) 18:33 a través de móvil

Giancarlo Cornejo Alvarado  
15 de abril

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



Compartir

A 18 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

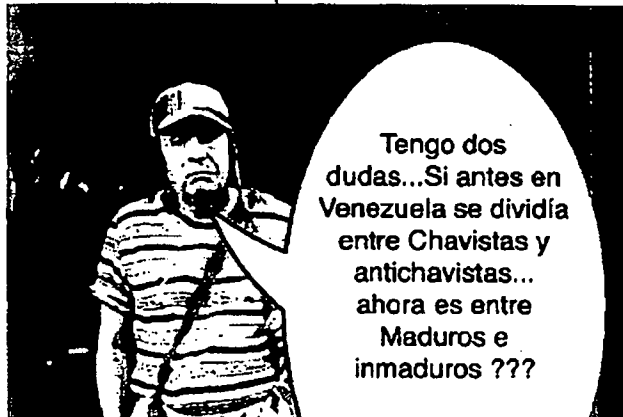
Jethyn Yámsa Chazaro así aniquila a sus jefes chérenos traidores  
15 de abril a la(s) 11:37 · 1

Valeria Rik felicitaciones mi gloria  
15 de abril a la(s) 16:51

Rigo Bustos Agustín Escobar muy cierto.  
15 de abril a la(s) 18:22

León García J. ¿No Aquellos tiempos que no volverán se le extraña a un verdadero LÍDER, pero lo que es un verdadero LÍDER, no a cualquier cosa... Saludos al Jefe César  
16 de abril a la(s) 2:41

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



Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Hildebrandt en sus brecc.  
14 de abril

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



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado  
13 de abril a través de móvil

Puedo creer haya estudiantes que culpen a su perro de comerse su tarea, pero que hayan tinterillos que acusen robo de papeles a las 8am... 27. Hay una red de traficantes de papel bond en Lima, a estar atentos

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Jorge Cardoza jajaja ya no tienen argumentos?  
13 de abril a la(s) 18:28

Jesús Velázquez jajaja ¿entonces que quien le robó fue la cucaracha del comedor de san Isidro  
13 de abril a la(s) 20:18 a través de móvil · 3

Leonardo Pardo Romero Salinas cree ese tarado que somos que .....  
14 de abril a la(s) 8:22

Rigo Bustar Aguilera Escobar Sólo un huev... puede argumentar algo así, que le cuente eso a un bombero, a ver si él le cree!!  
15 de abril a la(s) 23:34

Giancarlo Cornejo Alvarado  
13 de abril a través de móvil

Enter Sadman.

Compartir

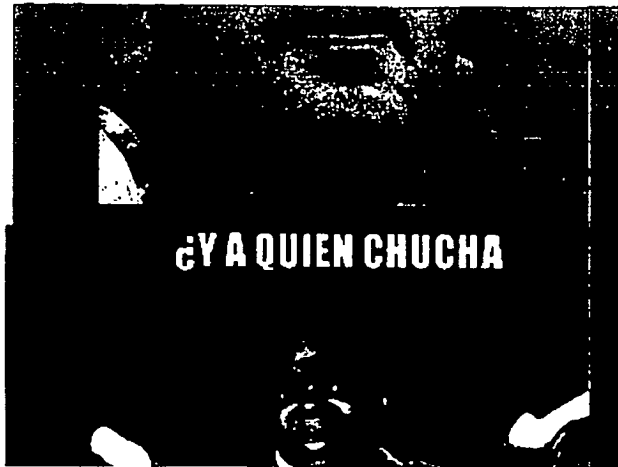
A 2 personas les gusta esto.

Diego VR metalica  
15 de abril a la(s) 0:23

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

jajajajaja

Ricardo Fernández Barreda  
Ricardo Fernández Barreda  
Ricardo Fernández Barreda  
Ricardo Fernández Barreda



Compartir

A 9 personas les gusta esto.

Andy Cubes Landazuri jajaja k buena .....  
13 de abril a la(s) 9:26

Diego VR programación basura  
15 de abril a la(s) 0:24 · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado compartió un enlace.  
12 de abril

Aquí el video de una de las muchas cucarachas encontradas en el comedor de Ripley San Isidro . Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru YO Aporto San Isidro Sutragrisa Sutragrisa Ripley Perú Los Cerros San Miguel Es Sutragrisa Sutragrisa CD-Ripleyperu Sutragrisacd Ripleyperu



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

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

Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

Diego VR ptrn q asco x Diosss  
12 de abril a la(s) 22:34 · 1

Diego VR >\_<  
12 de abril a la(s) 22:35 · 1

San Miguel Es Sutragrisa ojo se pudiera fumigar tambien a tanta cucaracha de 2 patas que hay en ripley y se estan multiplicando.  
13 de abril a la(s) 9:10 · 1

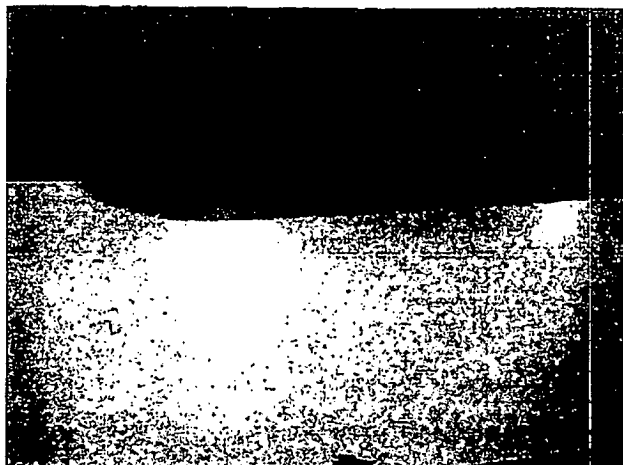
Jonathan Domingo Cáceres Izaguirre No pueden fumigar porque hay muchas cucarachas y ratas que tienen código de trabajador y se pueden quedar sin sus "mejores trabajadores" así que a comer afuera no usemos los comedores que tienen cada sucursal.  
16 de abril a la(s) 8:41 a través de móvil · 1

Giancarlo Cornejo Alvarado  
12 de abril

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

Ricardo Domingo Barrada  
Notario Público





Compartir

A 7 personas les gusta esto.

Ver 2 comentarios más

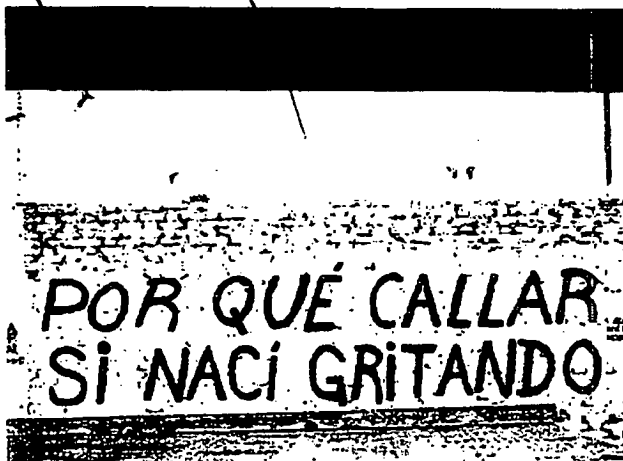
Luis Caceres cucarachas el nuevo plato de rpley  
12 de abril a las 23:59 · 2

Guillermo Armando Díaz Montesinos Al final los van a terminar poniendo como entrada principal y te van a decir con o sin mayonesa...  
13 de abril a las 8:51 · 1

Rigo Bustir Aguilar Escobar Ahora cuando vayamos al comedor tenemos que preguntar si la sopa viene con queso o no (CUCARACHA).  
El domingo a las 22:08

Giancarlo Cornejo Alvarado ya me vino el escándalo que hizo la Sra Valdez si una de estas cucarachas se pasea por su territorio . Y ojo, no es que yo sea "negativo" como ella sugiere, pero según la lógica hay que ser un roquete para ser llamado "positivo" y listo, todo brevazo maldad, pucha O seaaa .  
El domingo a las 21:18 a través de móvil · 1

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



Compartir

A Diego VR le gusta esto.

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

Ripley San Isidro

Lima

Lima

444



Santiago Ripley Peru · Julia César Rodríguez · Rigo Bustir Aguilar Escobar



Jhony Ysnais · Jonathan Darvingo Caceres Izaguirre · David Gá



Selva Rosa Swikisto Unice Ripley Peru · Luquintia Peter Romero Salazar · Hugo Fernando Vicoso Senador

291

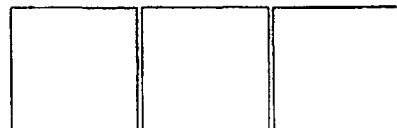


3

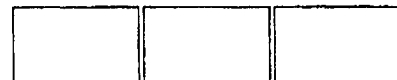


Pedro Suárez-Vértiz · Residente Calle 13 · Nirvana

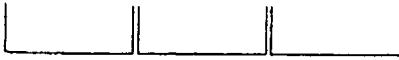
6



Al estilo Juliana · vidas extremas talento... · 3G

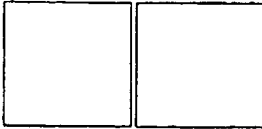


24/04/13



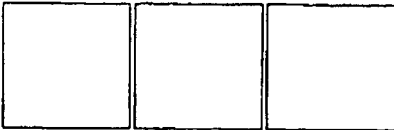
Química Pura El Último Pasajero Per... Cinescape

- 2

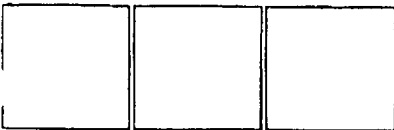


El Club de los Libros ... El Diario De Doryan Gr...

- 53



Hojeando el Periódico lamula.pe Diario El Comercio (Pe...



el útero de marita Beto Ortiz (Oficial) Al estilo Juliana



Giancarlo ahora es amigo de Jimmy Castro Díaz y 9 personas más...

A Giancarlo le gusta Hojeando el Periódico.

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado

Hakuna matata vive y sé feliz



a la mierda tengo hambre!!!



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Giancarlo Cornejo Alvarado 12 de abril a través de móvil

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

"Si pudiera vivir nuevamente mi vida.

En la próxima, trataría de cometer menos errores.

No intentaría ser tan perfecto, me bajaría más.

Sería más tonto de lo que he sido,

... Ver más...

Compartir

A 6 personas les gusta esto.

Ricardo Falcón Lima

A principios de 2013

LO MÁS DESTACADO

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



Compartir

A 19 personas les gusta esto.

Susan Wilson geancito tu si haahaha 11 de abril a la(s) 19:39

Giancarlo Cornejo Alvarado ha compartido la foto de Alfonso Rosel Mayorca.  
6 de abril

Nada hacen compartiendo fotos morbosas, ni menos aún imágenes religiosas pidiendo milagros .

POR FAVOR.... DEJEN EL MORBO....

# DEJA DE SUBIR ESAS FOTOS A FACEBOOK

de animales reventados, bebes con tumores, personas accidentadas con los órganos fuera, lo único que logras es aumentar el amanifismo, fomentando el morbo para que tus contactos se impresionen.

Si realmente quieres colaborar puedes acercarte a una ONG o grupo de ayuda, donar alimento, dejar de contaminar, auxiliar desde tu lugar a quién lo necesite, no creas que por compartir una foto de un bebé africano desnudido estas ayudando al mundo. Sé consecuente con tus actos.

Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Diego VR tomenos conciencia en el asunto por favor, es a la vez un acto de discriminación desde cierto punto de vista analizo y critico  
7 de abril a la(s) 0:56 · 1

León García J. Les tienes más a Ramón Gian, la gente es estúpida sacando desgracias ajenas, que creen que así se ayuda, mediten, piensen antes de sacar esas cosas...!!  
7 de abril a la(s) 2:56

Omar Genaro GENIOS HAZEADORES Y NO SOLO OIDORES, HECHOS Y NO PALABRAS.  
7 de abril a la(s) 9:25

Walter Martínez Castillo Toda la razon Giancarlo si todos hideramos lo mínimo que podamos no se logran lo que podemos lograr.  
7 de abril a la(s) 0:06

Giancarlo Cornejo Alvarado compartió el álbum de Oechsle SanBorja.  
1 de abril

Caramba, cuánto se le extraña por San Isidro a nuestro gerente amigo Cesar Arbuñú . Dejó una valla muy alta en calidad de trato a su personal, además de ideas eclécticas y tolerantes con las opciones de cada uno de sus trabajadores . No co... Ver más

Celebración Día de la Mujer 2013 (85 fotos)



Compartir

A 10 personas les gusta esto.

Ver 8 comentarios más

Omar Genaro Don Cesar Arbué dejó una huella imborrable en Ripley San Isidro y una demostración de muy buena gestión  
2 de abril a la(s) 8:09 · 2

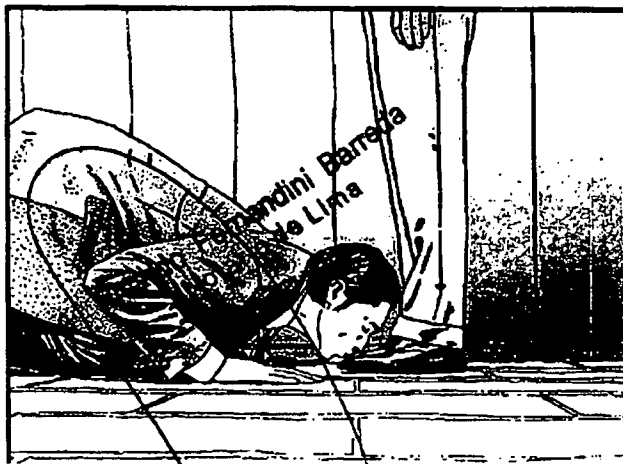
Guillermo Armando Díaz Montesinos Es muy cierto compañeros son muy pocos de los que se pueden hablar bien la mayoría de los jefes tienen el chip implantado de confrontación contra los sindicalizados pero mucho depende de nosotros hacernos respetar como trabajadores.  
2 de abril a la(s) 8:58 · 1

Daniel Espinoza Torres Un gran gerente estuvo siempre con nosotros no se dejó comprar por nada eso dice mucho de el un hombre con principios, moral suerte Cesar te lo haz ganado  
6 de abril a la(s) 2:10 · 2

León García J. Leo Ya no creo que vuelva un jefe con el jefe César Arbué Fajardo...  
7 de abril a la(s) 2:58

Giancarlo Cornejo Alvarado  
22 de marzo

Me imagino que algo así fue lo que me faltó hacer para pasar la entrevista final del proceso de promoción interna. Lástima, quisieron jugarme ajedrez con fichas de monopolio. — con YO Aporto San Isidro Sutragrisa y 3 personas más.



Giancarlo Cornejo Alvarado Biografía

Pablo Vergara ha comentado el estado de Pierina Flores Carpio: "ah y es Genérico no cuesta muc..."

Maricarmen Inicio

Añadir a mis amigos

A Marco Baca le gusta el estado de Carlos Alza Barco.

movs

Alfredo Arossetena RM Sergio Galardo Távora Feliz Cumpleaños!

agradecer por Facebook los favoritos que muchas no me quiero quedar atras y ... : Quiero agradecer a nunca haberme enseñado a ser lisonjero, ni adúlón, ni erme sabido valer por mis cualidades para sobresalir y O por mis cualidades para franelear a cuanto jefe se para sentirme eternamente agradecido con todos

America Jo Chan earned Easy Key Stone Reward on Bejeweled Blitz.

Yoyi Casarotto Zavala ha comentado la foto de Mariela Pimentel Armas: "Mariela, qué grande esté Lour..."

22 7

Victor Maque! Miniza Infante Bies Roxana Landi Espinoza's photo on Pixer.

narado

Estuardo Solís Valle ha comentado la foto de La

do de rendir manifestación en el poder judicial, con supuesta (e Inexistente) falta por ocasionar "ruidos 15 de noviembre 2012 . — con Luis Saavedra y 4

Ver

Aumento de Busto



Clinica Campbell, Levantamiento Aumer Mamas Resultados Estéticos y Naturales. 5248

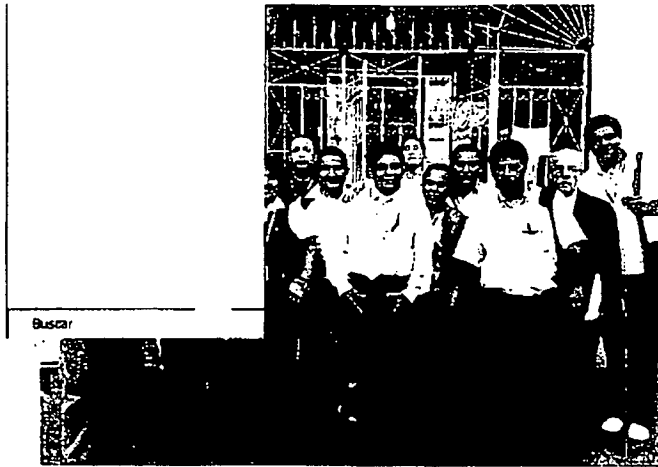
Me gusta · A Patricia Francia le gusta Clinica Campbell.

ÁCIDO HIALURÓNICO  
ifresolutions.com.pe



Rehena arrugas, líneas expresión y surcos. No inyectable, luce más joven que esperas?

(1) Giancarlo Cornejo Alvarado



Buscar

Compartir

9 8 21

Magia blanca 3 en 1



Síguenos y llena tu vit. Secretos y secretitos.

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

Gestion por Procesos



The Bottom Line TBL presenta la Habilidad Crítica Que Todo Gere Debe Dominar

A Jhor Condazo le gusta The Bottom Line TBL PERU.

Giancarlo Cornejo Alvarado

Activar el chat para ver quién está disponible.

... And i love her .



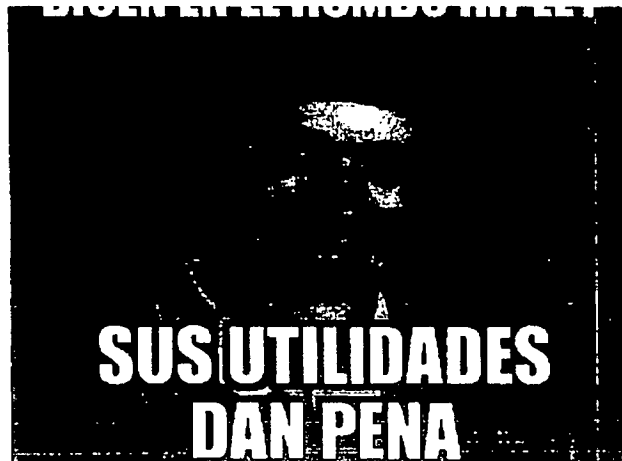
Compartir

20 7

Giancarlo Cornejo Alvarado

4 de marzo

Histeria de la vida real . — con Jhoceph Argadoña Kam y 48 personas más.




Compartir

36 15 1

Giancarlo Cornejo Alvarado

2 de marzo a través de móvil



**Guillermo Armando Diaz Montesinos**

Añadir a mis amigos Mensaje

Biografía Información Amigos Fotos Más

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

Añadir a mis amigos

Guillermo Armando Diaz Montesinos compartió el estado de Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru. Hace 39 minutos

Es de suma importancia compañeros el asistir tenemos que fijar posición contra las medidas de la empresa que pretende cortar nuestra libertad de expresion.

ATENCIÓN COMPAÑEROS  
 ASAMBLEA GENERAL URGENTE  
 Viernes 26 de abril 2013  
 Hora : primera convocatoria 10:00 pm  
 segunda convocatoria 00:45 pm  
 Lugar : Local ANSORFAP , av Alejandro Tirado 125 Santa Beatriz .  
 HERMANOS QUE NUNCA ESTAMOS DE PIE Y NUNCA DE RODILLAS .

Compartir

A Guillermo Armando Diaz Montesinos le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos compartió el estado de Milagros Leiva - periodista. Hace 21 horas

Les dejo la columna que publiqué hoy martes 23 de abril del 2013 en El Comercio.

Despedida

Por: Milagros Leiva Gálvez

Conozco a una mujer de ojos alegres. Habla rápido. Piensa veloz. Ejecuta con precisión sus decisiones SI escucha la palabra NO jamás se inquieta. El no suele transformarlo en un tal vez, quizá, déjame pensar. Es optimista y ha trabajado tanto que hoy es una gerente exitosa. Tte... Ver más

Compartir

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
Lunes a través de móvil

Hoy día me hicieron entrega de mi carta de preaviso de despido y me doy con la sorpresa que han colocado todo el Facebook se ve que esta gente no tiene nada que hacer si creen que con eso me van a intimidar están equivocados esto lo unico que hace es rebindicar mi sentir SINDICAL

Compartir

A 8 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

2

123

Jhonatan Solari Puente Te apoyo compañero Guillermo!!  
El lunes a la(s) 15:40 · 2

Antonio Paypay JAJAJA...!!!MEDIDAS RADICALES POR PARTE DE LA EMPRESA, POR LA MALA GESTION DEL EMPLEADO ROSSI Y OTROS TITERES DE LA MISMA???...AHORA CONDUCERAN AL VERDADERO SINDICATO - CGTP...!!!  
El lunes a la(s) 15:55 · 1

José DE LA Cruz Ponce Cuenta con mi apoyo compañero.  
El lunes a la(s) 17:54 · 2

Grads Ac ptn estos si q se pasan.....varos compañero esto no nos puede vencer.....  
El lunes a la(s) 18:06 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido un enlace a través de Deisse Cahuana.  
lunes

Otro circo barato de nuestro Gerente con su COMITÉ DE CLIMA estará hablando cierto o solo es un chiste mas de la política que lleva a cabo.

APTINFORME: Relaciones tormentosas = Apttus - El blog de Recursos Humanos  
apttus.classificados.pe

Cuando una negociación con el sindicato, la revisión del trato al cliente interno y la preocupación por los stakeholders forman el eje de las relaciones laborales.

Compartir

A Guillermo Armando Diaz Montesinos le gusta un enlace.  
lunes

para los empresarios textiles les hes conveniente continuar con esta política porque continúan ganando sus sobre ganancias...



Empleos formales  
etmen.pe  
Noticias actuales sobre economía, entérate de lo que acontece en el mundo empresarial, política económica, tratados internacionales del Perú y del mundo

Compartir

A Jhonatan Solari Puente le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha comentado un enlace.  
lunes

si pero hasta cuando van hacer flexibles lo que pasa es que les gusta que las cosas queden tal como están para poder continuar teniendo sus sobre-ganancias.



Empleos formales  
etmen.pe  
Noticias actuales sobre economía, entérate de lo que acontece en el mundo empresarial, política económica, tratados internacionales del Perú y del mundo

Me gusta · Comentar · Seguir publicación

A Jhonatan Solari Puente le gusta esto.

Escribe un comentario...

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
lunes

Ahora a la empresa se le da por revisar el Facebook o es que ex compañeros le pasan la información en oscuras reuniones del sentir de nuestros afiliados buscando judicializar todo lo que les haga recordar sus tiranías por eso compañeros tengan cuidado con lo que ponen en su muro porque estos TITERES de la Empresa están al acecho tratando de callarnos cosa que no lo lograrán.....

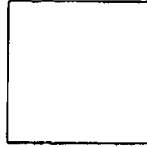
Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido un enlace a través de Rigo Busik Aguilar Escobar.  
domingo

(1) Guillermo Armando Díaz Montesinos

i continuamos con estas compañeras desagradables que al parecer son menos desagradables que algunas de dos patas....



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

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

Compartir

A Rigo Busk Aguilar Escobar le gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de La Bloguía, domingo

Esto es muy cierto pero quien le hace entender a estos babosos....

**El éxito no se consigue pisando a los demás.  
Es en la ayuda mutua donde reside el secreto. Si piensas en llegar solo, te quedarás solo y sin llegar.**

*Jorge Alvarez Costachio*



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos  
domingo

**EL BUEN LÍDER**

El buen líder (el único, porque los demás son grotescas caricaturas) cautiva; no sólo manda cuando es necesario, sino que atrae, seduce, comunica, confabula, anima. Impulsa entusiasmo, convence. Para lo cual no hay otra fórmula sino adelantarse, ir primero, sacar la cara. Que en realidad es en lo que consiste el liderazgo. El liderazgo lo da la iniciativa correcta.

Fíjate cuantos y quienes te siguen, y te diré que líder eres.

Oswaldo Cuadro Moreno.

Compartir

A 4 personas les gusta esto.

Yovanna Magdalena Moran Ochoa BIEN DICHO GUILLERMO.  
El lunes a las(s) 11:10 · 1

Guillermo Armando Díaz Montesinos compartió el estado de Giancarlo Comejo Alvarado.  
domingo

Solo falta el EREKO y completamos el grupo jajajajajaja.....

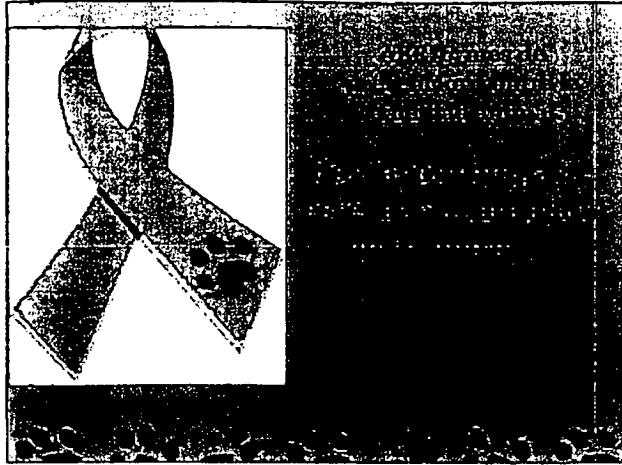
El Perú es un super país donde un cuy puede prestarte plata y unas ratas pueden clavarte un juicio ( @superpopper )

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Asociación Hidalguense para la Protección de los Animales, A.C.  
20 de abril





Compartir

3

A 2 personas les gusta esto.

A Guillermo Armando Diaz Montesinos le gusta un enlace.  
20 de abril

Encima los premian seguro que a ávido presiones de los congresistas fujimoristas que son una tira de vende patrias...



**Bajarán multas laborales**

eimen.pe

Noticias actuales sobre economía, entérate de lo que acontece en el mundo empresarial, política económica, tratados internacionales del Perú y del mundo

Compartir

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha comentado un enlace.  
20 de abril

Porque según a la empresa de la congresista GAGO Fujimorista confeso que en su planilla tiene personal familiar y los demás no figuran ni en papel higiénico con ellos si no se meten y encima los van a premiar reduciendo les las multas..



**Bajarán multas laborales**

eimen.pe

Noticias actuales sobre economía, entérate de lo que acontece en el mundo empresarial, política económica, tratados internacionales del Perú y del mundo

Me gusta · Comentar · Seguir publicación

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Miguel Quesquen Lumbe.  
20 de abril

Esto es camaradería siento orgullo de contar con esta tipo de compañeros aunque desgraciadamente en mi sucursal del jockey no haya esto...



(1) Guillermo Armando Diaz Montesinos

Compartir

A 3 personas les gusta esto.

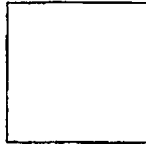
Gracias a q bien compañero.....si todas las sucursales fueran asi daria q gran lugar para trabajar tenemos en nuestra empresa  
20 de abril a la(s) 9:26 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos asi es pero por desgracia la decidia y la indiferencia corroe a nuestros compañeros que mas parecen una tira de MERCENARIOS que están esperando escuchar cuanto les toca para dar signos de vida..  
20 de abril a la(s) 9:41 · 1

Gracias a el día a día compañero.....asi es la vida solo queda seguir con nuestros principios y pa lante  
20 de abril a la(s) 10:03 · 1

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

Todos apoyar porque es la única manera de Corregir a este congreso donde solo se cocinan intereses ocultos y no los intereses del pueblo.

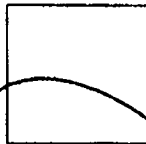


RECOLECCIÓN DE FIRMAS PARA REFERENDUM DE REVOCATORIA DE CONGRESISTAS  
www.youtube.com

SE INICIO LA RECOLECCIÓN DE FIRMAS A NIVEL NACIONAL PARA EL REFERENDUM DE REVOCATORIA DE CONGRESISTAS A CARGO DE

Compartir

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



RECOLECCIÓN DE FIRMAS PARA REFERENDUM DE REVOCATORIA DE CONGRESISTAS  
www.youtube.com

SE INICIO LA RECOLECCIÓN DE FIRMAS A NIVEL NACIONAL PARA EL REFERENDUM DE REVOCATORIA DE CONGRESISTAS A CARGO DE

Compartir

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Vamos a Cultivar Una Verdadera Amistad  
20 de abril

Es muy cierto y en Ripley hace tiempo que no se ven esos regalos....

Vamos a Cultivar Una Verdadera Amistad



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de El Otorongo.  
18 de abril

Esto me hace recordar a un defenestrado Gerente de R.R.H.H que decía que nadie podía hablar de Sindicatos y ahora el Sindicato ya se consolido.....



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos Yo me acorde ese señor era el triste mente celebre Raúl Mendoza y que hace unos años visito la tienda como gerente de una empresa de comida...

19 de abril a la(s) 11:05

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Jorge Muñoz Vallejos.

17 de abril

NO a las donaciones en estas Tiendas.....

Qué opinan?

**URGENTE!**  
 experiencia de un joven abogado, pero para pensarlo:  
 JAMÁS DONES TU VEHICULO EN LAS TIENDAS DE WONG, METRO, SAGA, PLAZA VEA, RIPLEY, Y DEMÁS TIENDAS CHILENAS... IGUAL LO HACEN EN LOS VUELOS EN LAN PERÚ, SIEMPRE RICOS... Ver más



# No a la donación

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Fredy Marcelo Berrospi sí carajo no a las donaciones..

19 de abril a la(s) 23:14 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos Claro porque vamos hacernos con nuestra plata mas ricos de lo que son....

20 de abril a la(s) 9:02

Miguel Angel Calderon Montesinos NO SOLAMENTE EN ESAS TIENDAS AHORA TAMBIEN EN INKA FARMA TOMO LA MISA MODALIDAD COLOCANDO EN TU COMPROBANTE DE PAGO DONACION A CARITAS SIN CONSULTARTE, VERIFICAR LOS COMPROBANTES DE PAGO AL MOMENTO DE REALIZAR SUS COMPRAS.

El lunes a la(s) 11:00 · 1

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Dolar/Today.

16 de abril

Que el mundo entero lo sepa! en Venezuela se ha perpetrado un sucio fraude

(1) Guillermo Armando Díaz Montesinos

electoral!! Maduro ILEGITIMO!

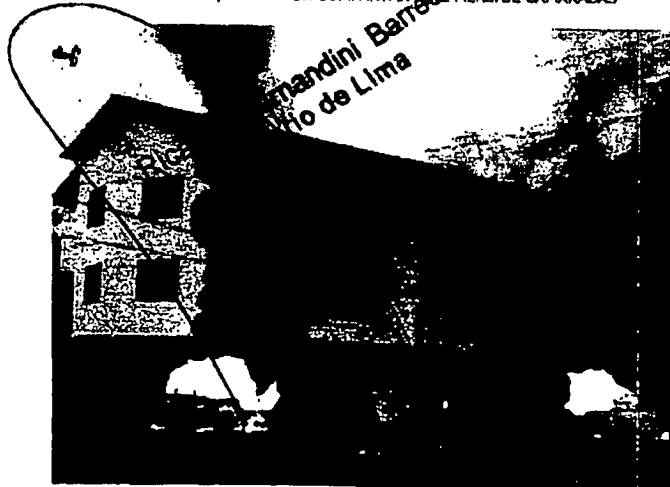


Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Mujeres Revolucionarias Con Chavez.  
16 de abril

CAMARADAS MIREN LO QUE HICIERON LOS MAJUNCHES A LA CASA DEL PSUV EN BARINAS POR LA AV INDUSTRIAL HACE UNOS MINUTOS, HAY QUE PARA ESTOS LOCOS GOLPISTAS, POR FAVOR COMPARTAN ESTE MENSAJE CAMARADAS



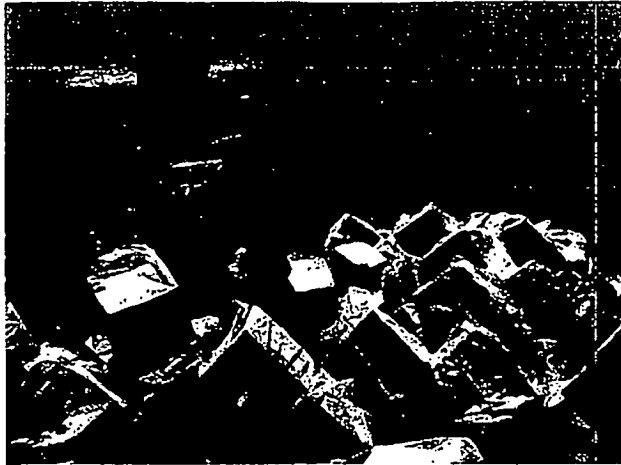
Compartir

A Adriandini Barrios le gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de 1 2 3 CHAVEZZ TAZ PONCHAO!!!  
16 de abril

Esto es Denigrante....

¿Y ESTO? MIENTRAS MÁS CAJAS BOTEN O QUEMEN MÁS EVIDENTE ES EL FRAUDE. DELEN COMPARTIR QUE TODO EL MUNDO SE ENTERE



Compartir

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

BUENA...

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



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de José DE LA Cruz Ponce.  
15 de abril

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

### Comunicado del Colectivo Pro Revocatoria de Congresistas.

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

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

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

Compartir

A Rigo Busik Aguilar Escobar le gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Evelyn Q. Aburto.  
15 de abril

ludamelz :-)

**(Dilo en voz bajita)**

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

Compartir

A 2 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos compartió el estado de Sutragrisa Ripley-Maz Los Olivos.  
15 de abril

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

2002

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

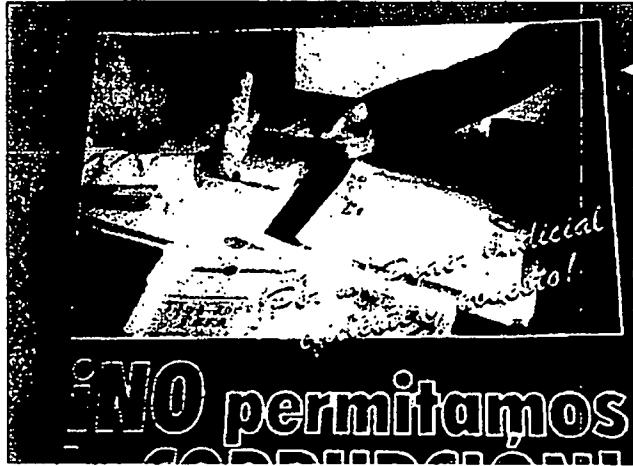
Compartir

A Rigo Busik Aguilar Escobar le gusta esto.

Guillermo Armando Díaz Montesinos compartió el estado de Sutragrisa Ripleyperu.  
15 de abril

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

Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes que acá en el Peru se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las... Ver más (2 fotos)



Compartir

1

A 3 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

Guillermo Armando Díaz Montesinos gracias compañeros ojala todos fueran como tu gente que no se calla lo que siente. Que no está agachando la cabeza delante de su jefe.....

15 de abril a la(s) 15:38 · 2

Yovanna Magdalena Merino Ochoa LUCHAR Y ESTAR UNIDOS ES LO MAS IMPORTANTE Y NUESTROS DERECHOS SE RESPETAN . ESOS ABOGADOS SON COMPRADOS O SUZUQUILLO LOS CONSIGUIERON EN AZANGARÓ.

16 de abril a la(s) 17:17 · 1

Williama Castro Abogados????? esos son delincuentes con saco y corbata!!!!

16 de abril a la(s) 11:39 · 1

Guillermo Armando Díaz Montesinos ¡ si terminaron enviando dos señoras. Ayer a las 0:34 · Estado

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Miller Johnson Almidon Vargas.  
15 de abril

ES cierto se agradece la información todos son unos ladrones.....

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



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Sutragrisa Ripley-Mar Los Olivos.  
15 de abril

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

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



Compartir

A 4 personas les gusta esto.

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

Lo mismo pasa en Ripley....

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

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

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





Compartir

A 4 personas les gusta esto.

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

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

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



Compartir

A 3 personas les gusta esto.

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

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

KOJAK

(1) Guillermo Armando Diaz Montesinos



Compartir

A Virro Anticona Albitas le gusta esto.

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

Fue una excelente experiencia.....



Mobile Uploads  
apps.facebook.com/foto\_diaz\_primo  
Mobile Uploads

Compartir

A Mayra Susan Abanto Huacra le gusta esto.

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

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

Ofrecan S/. 20 mil a quien facilite paradero de asesinos de mujer policía  
<http://ow.ly/JR94v>

Compartir

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

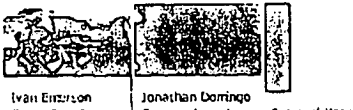
Ripley Perú

IDAT

Uma

Uma

249



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

(1) Guillermo Armando Diaz Montesinos

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

Compartir

A Giancarlo Cornejo Alvarado le gusta esto.

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

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

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



Compartir

A 2 personas les gusta esto.

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

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

TOTALMENTE DE ACUERDO...

Jajajaja



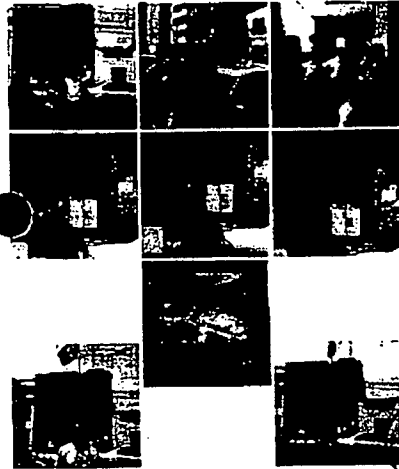
Compartir

A Williams Guerra le gusta esto.

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Giancarlo Cornejo Alvarado.



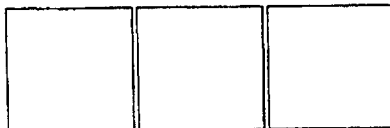
629



10

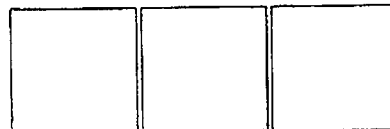


Journey Miguel Bosé Tears for Fears



Duran Duran The Cars Chris Isaak

5



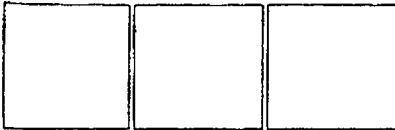
Al estilo Juliana Karen Schwarz Esphoza... Los simpson



House Damian y El Toyo

NO HAY NADA MAS CIERTO.....

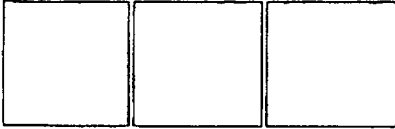
Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa



Diario La República

Journey

Miguel Bosé



Tears for Fears

Duran Duran

The Cars



Compartir

A 3 personas les gusta esto.



Guillermo Armando ahora es amigo de Jyl Consueza y 9 personas más.



A Guillermo Armando le gusta Diario La República.

Actividad más reciente

A principios de 2013

LO MÁS DESTACADO

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

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



Compartir

A 5 personas les gusta esto.

Ver un comentario más

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

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

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

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

137

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Sutragrisa Sindicato Unico Ripley Peru. 3 de abril

EL SEÑOR ES UN LOBO VESTIDO CON PIEL DE CORDERO perfumado.....



Compartir

2

A 4 personas les gusta esto.

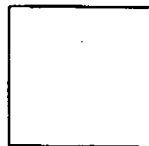
Hugo Fernando Visosa Senador Luis Risco, en Colombia. 8 de abril a la(s) 12:17

Guillermo Armando Diaz Montesinos compañeros colombianos ya están advertidos y como dicen guerra avisada no mata a nadie o al menos mata menos .... 8 de abril a la(s) 23:18

Guillermo Armando Diaz Montesinos Por eso pienso que este presidente no a aprendido de la Historia. Pienso que el padre de los Murallas debe haberles enseñado mucho de lo que a ocurrido. El Gobierno de Fujimori saca la historia y el curso de Cívico Militar para destruir la paz de los nacionalistas que nos quedaba.... 8 de abril a la(s) 23:18

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha comentado un enlace. 31 de marzo

Quando no los Gobiernos de turno de nuestro país trabajando para sus intereses asolapados.....



Perú, todo copta de Jural o Chile ebrén.pe

Noticias actuales sobre economía, entérate de lo que acontece en el mundo empresarial, política económica, tratados internacionales del Perú y del mundo

Me gusta · Comentar · Seguir publicación

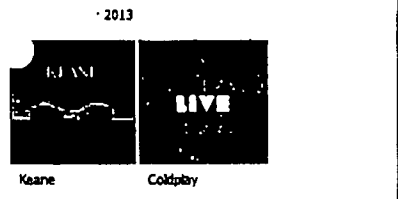
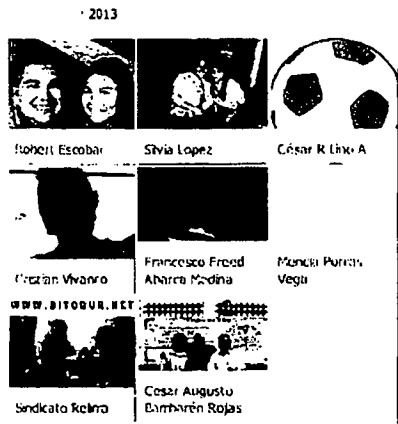
Gracias Aie como en todos los gobiernos, dandoles regalos de nuestra soberanía y cuando reclamamos nos dicen delincuentes 31 de marzo a la(s) 10:07 a través de móvil · Me gusta !

Escribe un comentario...

Guillermo Armando Diaz Montesinos ha compartido la foto de Giancarlo Comejo Alvarado. 28 de marzo

En esta foto si se dan cuenta que la protesta fue pacifica y nos acusan por ruidos molestos como si San Isidro no fuera un distrito catalogado como de alta contaminación sonora...

Guillermo Armando Diaz Mo... Biograf



Oscarandrea Silvafocho ha comentado su estado: "pero ya no este con nosotros g..."

A Luis Romero Elnore le gusta la foto de Mili Castro.

A Gary Briceño le gusta el estado de Eduardo Solís Valle.

Pablo Vargas ha comentado el estado de Perina Flores Carpio: "ah y es Genérico no cuesta muc..."

A Marco Baca le gusta el estado de Carlos Alza Baroa.

Alfredo Arosemena RM Sergio Gallardo Tavara Felz Cumpleaños

America Jo Chan earned Easy Key Stone Reward on Bejeweled Blitz.

Yoyí Casareto Zavala ha comentado la foto de Mariela



ademas en esta zona no hay una sola vivienda o algo que se solo es una forma de tratar de callarnos y querer is de grupo rply... lo primero que deberian hacer es purgar a lo que son sus gerencias, jefaturas que no respetan los derechos

Montesinos l lo peor es como las autoridades como la Fisca cia se prestan para cometer un abuso de estos y si uno le ido versados en la materia les responderé que esto no debería de ría pero así estamos en Perú para corrupción.

riguros es el caso que nuestro poder judicial esta lleno de \*estén perdiendo el tiempo en un caso que no tiene ples ni una muestra de la empresa para querer callarnos.

Diaz Montesinos estuvo con Jorge Cardoza.

Activar el chat para ver quién está disponible.

Buscar



Compartir 8 2

Guillermo Armando Diaz Montesinos  
22 de marzo  
Ábum sin título (7 fotos)

Mari Carmen Inicio

Añadir a mis amigos

Ahora

2013  
abril  
marzo  
febrero  
enero

2012

2011

Nacimiento

Ricardo Fernando Carrasco  
Notario de Lima

Dr. Scholl's APROVECHA

En Lino tenemos las zapatas que buscas, a mejores precios y recibiendo en tu ca:

A Claudio Amal Carrizales y Jean Paul Arrie gusta Lino Peru.

TU PIEL REFLEJA TU EDAD?

El rostro es tu carta d presentación. Descubre como lucir un Rostro Joven, firme y sano.

FOREXPERU

¿Quieres aprender a invertir? Llámanos al 7 2300 o entra a www.forexperu.pe

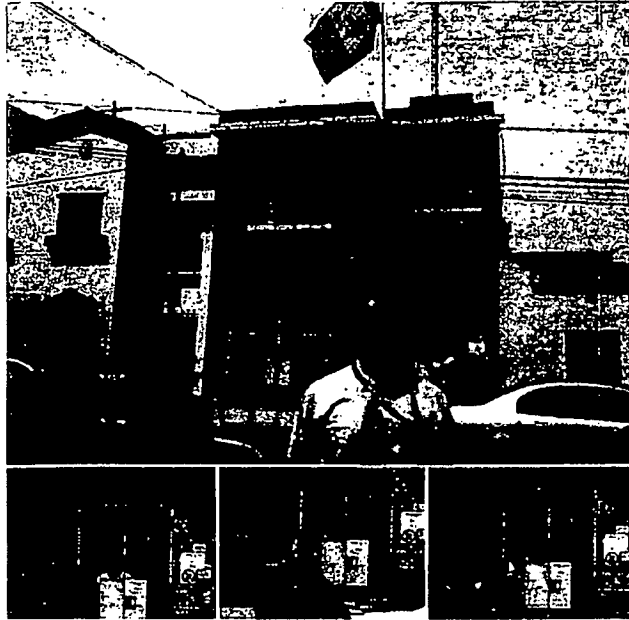
Me gusta · A Galiana Torres Dongo y Javier Spray les gusta FOREXPERU.

Muebles exclusivos

¿No sabes cómo decorar tu casa o departamento? Pregúntanos nuestro servicio de Asesoría Integral.

Me gusta · A Ise Campoblanco Stoll y Francesca Chipoco les gusta DECOSTUDIO S

(1) Guillermo Armando Díaz Montesinos



Compartir

2

Guillermo Armando Díaz Montesinos  
22 de marzo

Si fuera cierto eso no estaríamos perdiendo tiempo en comparecencias, para que acabe la corrupción hay que crear otra policía y cambiar a todas estas autoridades



Compartir

5 1

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha comentado un enlace.  
11 de marzo

el soldado peruano nunca se ha caracterizado por su estatura sino por su resistencia en climas y sitios difíciles sino leamos la historia...



ChBe tiene miedo al soldado peruano  
esmen.pe

Artículos de interés y noticias destacadas del ámbito local e internacional

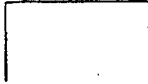
Me gusta · Comentar · Seguir publicación

1 30

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha comentado un enlace.  
11 de marzo

Esta demás decir que el Perú cuenta con una de las mejores escuelas de comando.

(1) Guillermo Armando Díaz Montesinos

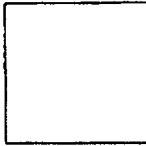


Me gusta · Comentar · Seguir publicación

1 16

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha comentado un enlace.  
25 de febrero

Toda muerte es trágica y mas lo sienten los familiares que tienen que llevar a cuestas el dolor de haber perdido un ser querido en manos de estas lacras, mis mas sentidas condolencias a los familiares de este valeroso policía...



SJL: matan a otro policía en la puerta de una pobería  
la razon.pe

Noticias sobre la política actual del gobierno del Peru, partidos políticos, instituciones del estado, tratados, convenios, reformas, videos, fotos.

Me gusta · Comentar · Seguir publicación

1

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de  
COLECTIVO DIGNIDAD.  
23 de febrero

Donde organizan estos paseos para en honor a la señora Miniza pero yo creo que con unos dolares mas que dejen ablero jajaja.....jajajajajaja

la forma correcta de ver a los animales XD



Compartir

5 4 4

Guillermo Armando Díaz Montesinos ha compartido la foto de Strabimbo  
Lima Peru.  
22 de febrero

En Ripley también están acostumbrados a dejar de poner de la suya y utilizar de la nuestra.....



**Tweeto**

Siguiendo

Seguidores

Favoritos

Listas

**Sigue a Giancarlo**

Nombre completo

Correo electrónico

Contraseña

**Regístrate**

Ver todas las fotos y videos

**Tendencias Globales · Cambiar**

#ewandowski

#borrea

#ThingsISayInSchoolTheMost

#BVRMA

#EuroclubUnbreakable

Final Alemana

Левандовски

Zo Germans

Polaco

Bonifacio

© 2013 Twitter Sobre nosotros Ayuda  
 Términos Privacidad Blog Estado  
 Aplicaciones Recursos Empleos Publicidad  
 Negocios Media Desarrolladores Directorio

**Giancarlo**  
 @incubo\_84  
 Aprendiz de Indignado .  
 Lima

**6.742** TWEETS    **586** SIGUIENDO    **380** SEGUIDORES

**Seguir**

**Tweets**

**Claudia Ballon @clauballon** 17h  
 Ripley del Jockey tiene el aire acondicionado malogrado hace más de un año.  
 Retwitteado por Giancarlo  
 Abrir

**Sindicato Ripley @RipleySindicato** 23 abr  
 Acá la imagen de los tuits que le enviamos a ud señora @rmapalacios y le pedíamos que trate estos temas .  
 pic.twitter.com/dlj5HVsuZ8  
 Retwitteado por Giancarlo  
 Ver foto

**Sindicato Ripley @RipleySindicato** 23 abr  
 El 02 de marzo de este año solicitamos a ud. Sra @rmapalacios a través de este medio que atienda nuestra problemática.  
 Retwitteado por Giancarlo  
 Abrir

**Giancarlo @incubo\_84** 23 abr  
 @cvcampoli por dar like a un comentario, por que de ahí no he insultado a ningún gerente. Además muchos que insultan son ex trabajadores.  
 Ver conversación

**Pia Hildebrandt @piahildebrandt** 22 abr  
 Ripley se zurra en las leyes laborales, maltrata y acosa a sus trabajadores... ¿Y LUEGO SE HACE LA VÍCTIMA POR UNOS COMENTARIOS EN FACEBOOK?  
 Retwitteado por Giancarlo  
 Abrir

**Giancarlo @incubo\_84** 23 abr  
 @rmapalacios Hay muchas faltas laborales por la que usted no felicitaría a Ripley.  
 Abrir

**Giancarlo @incubo\_84** 23 abr  
 @rmapalacios Sra. en el tema de Ripley hay una versión que usted no consulta: la de los trabajadores .  
 Abrir

**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
 @josedomi gracias, en ese comunicado no hay una línea que yo

*Ricardo Fermanil Barreca  
 Notario de Comercio*

Giancarlo (incubo\_84) en Twitter

haya escrito.  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@pattygc13 me han suspendido 8 veces por ejercer mi libertad sindical. Ademas soy dirigente y miembro del comite de salud en el trabajo  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@josedomi @RipleyenPeru en la carta dicen que por permitir que otros insulten en mi perfil, me expusaran .  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@josedomi @RipleyenPeru hay antecedentes de lo que se denuncia, en su comunicado no hay nada que yo haya escrito y me despiden.  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@pattygc13 gracias , en eso estamos trbjando . Sabemos que sera dificil , pero no me rendire.  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@pattygc13 acá parece que existe una desvlación a los temas de fondo: Los incumplimientos por sus faltas laborales.  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@kcayetano pero ella no dice en que le fui faltoso, no recuerdo haberle insultado, no es mi costumbre . La respeto .  
Ver conversación



**Vicky Zamora @vzamoras** 22 abr  
@piahildebrandt hace más de un año publiqué en @PanoramaPTV esta nota sobre Ripley is.gd/ijMDC2 en la que aparece @incubo\_84  
Retwitteado por Giancarlo  
Ver video



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@kcayetano argumentan porque le di "me gusta" .  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@karreb a mí no me dieron el reglamento actual sino hasta hoy .  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@panchogh porque ya llevo hasta 8 días suspendido por hacer uso de mi libertad sindical.  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Niego que haya insultado en alguna vez a la periodista Rosa Maria Palacios . No me acuse de eso .  
Abrir




**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Lo curioso es que @RipleyenPeru me envia el reglamento interno de trabajo junto a la carta de pre aviso de despido.  
Abrir




**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@RipleyenPeru debe sacar un comunicado sobre lo que denunciamos los trabajadores.  
Abrir

Ricardo Femandini Barba  
Notario

- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

@panchogh no lo hice . Yo no califique asi a nadie .  
Ver conversación
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

Sra Rosa Maria Palacios los trabajadores de Ripley tenemos más que decir que ese comunicado de @RipleyenPeru  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

Señora Rosa M Palacios, la invitamos a que realice una investigación de lo que denunciamos los trabajadores de @RipleyenPeru  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

entre otras cosas porque @RipleyenPeru no habla nada de todas las denuncias que el sindicato a llevado a cabo en todos estos años ?  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no habla de los años que no pago por trabajar feriados ?  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no habla de la falta de implementacion de los lactarios ?  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no habla de los actos de que atropellan la libertad sindical ?  
Abrir
- 

**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no habla de los contratos desnaturalizados, que genera tantos despidos ?  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no habla de los años que no se pago horas extras?  
Abrir
- 


**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

porque @RipleyenPeru no dice que se denunció que en el comedor de San Isidro había cucarachas  
Abrir


Ricardo Fernández  
Notario de San Isidro

- 


**Martín Hidalgo @martinhidalgo** 22 abr

RT @incubo\_84: Carta de preaviso de despido. Ripley sostiene que por publicar en mi Facebook asuntos de la empresa, he caído en falta grave  
Abrir
- 

**Rosa María Palacios @rmapalacios** 22 abr

@martinhidalgo @incubo\_84 A ese ya lo tengo bloqueado por insultarme. Que bueno que hayan encontrado su identidad,  
Abrir
- 

**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr

@rmapalacios ninguno de esos insultos son míos, porqué se me despide @RipleyenPeru  
Abrir
- 

**Edu @lokaran2005** 22 abr

144

Giancarlo (incubo\_84) en Twitter



@incubo\_84 @rmapalacios @ripleyenperu  
Encima eres faltoso!!!  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@lokaran2005 repito, ninguno de esos calificativos los escribi yo.  
Ocultar conversación Responder Retwittear Favorito Más

7:26 PM - 22 abr 13 · Detalles



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Señora RM Palacios, ninguno de los insultos que Ripley pone en su comunicado son míos, porque me despiden. ¿por dar "me gusta"?  
Abrir



**CésarPonce @cesarponcec** 22 abr  
creo que @RipleyenPeru en este tema de supuesto despido arbitrario, actuó con base. igual antecedentes les pasan factura!  
Abrir



**Carlos Soria @csoriaa** 22 abr  
@cesarponcec @ripleyenperu que tengan supuestas malas condiciones laborales no quita que tengan un reglamento, falta grave es falta grave.  
Abrir



**CésarPonce @cesarponcec** 22 abr  
@csoriaa @RipleyenPeru asi es, van a tener que trabajar harto para cambiar percepcion sobre ellos. encima hoy tardaron harto en responder  
Abrir



**Kike Cayetano @kcayetano** 22 abr  
@cesarponcec @csoriaa @ripleyenperu los jefes sindicales ponen en riesgo todo al entrar al juego de los insultos, le quita seriedad a todo  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@kcayetano @cesarponcec @csoriaa @RipleyenPeru yo no insulte , cual es la razon por la que se me despide ?  
Ocultar conversación Responder Retwittear Favorito Más

7:17 PM - 22 abr 13 · Detalles



**Kike Cayetano @kcayetano** 22 abr  
@incubo\_84 el comunicado se refiere a los 3, tu no participaste de esas frases? Las redes sociales ahora se usan en contra de uno

Buscar

¿Tienes cuenta? Iniciar sesión



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@kcayetano argumentan porque le di "me gusta".  
Abrir



**Kike Cayetano @kcayetano** 22 abr  
@incubo\_84 rmp te tilda de faltoso y dice que te ha bloqueado, si te portas así con ella, es fácil creer que lo haces de tu chamba también  
Abrir





**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@kcayetano pero ella no dice en que le fui faltoso, no recuerdo haberle insultado, no es mi costumbre . La respeto .  
Abrir




**Kike Cayetano @kcayetano** 22 abr


Ricardo Ferrer  
Barral


 @incubo\_84 entonces amigo te han metido con el montón, éxitos en tu lucha, asesorate bien y espero q puedas hacer q tus derechos se respeten  
Abrir


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@RipleyenPeru ninguno de los calificativos que mencionan en su comunicado es mio . ¿Porque se me despide? .  
Abrir


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@rmapalacios ninguno de esos insultos son míos, porqué se me despide @RipleyenPeru  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@rmapalacios disculperme señora a usted yo nunca la he insultado .  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@rmapalacios hay que ver la película completa, esto no es de ahora .  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@rmapalacios y de esto hay sanciones del Mintra . Como periodista podría investigar también estos casos .  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@rmapalacios sra. Palacios, hace años los trabajadores de Ripley venimos denunciando a la empresa por faltas a la legislación laboral  
...  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@pepemallma no insulte en mis publicaciones.  
Ver conversación


 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@vpaulve gracias de todos modos, el tema es mas amplio de lo que parece.  
Ver conversación

 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@timmyturner13 el rit actual me lo entregaron junto con la carta de pre aviso .  
Ver conversación

 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@mmmch vengo trabajando eso con los abogados . También me han venido suspendiendo por temas de libertad sindical.  
Ver conversación

 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@lokaran2005 no son cosas privadas, de las denuncias hay actas de infracción del Mintra .  
Ver conversación

 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
@EnriqueAlons0 dar "me gusta" a una publicación y compartir un meme con la imagen del gerente.  
Ver conversación

 Giancarlo @incubo\_84 22 abr  
Gracias por el apoyo, daré batalla a esta injusta carta de pre aviso de despido. A los medios de comunicación solicito su apoyo . #Ripley

Ricardo Fernandini Barrios  
Notario de Lima

Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@Xileone buscame en Facebook como giancarlo cornejo Alvarado  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Ver La huelga de los trabajadores de Ripley parte 1 en YouTube - po.s/sE5q43 el 2011 yo denuncie a Ripley por @PanamericanaTV  
Ver contenido multimedia



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@Xileone po.s/aaqFR81  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@aldocorvetto me dan 6 dias mientras no me dejarán trabajar  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Amigos de @ensustrece ayudenme a difundir . Ripley me envia carta de pre aviso de despido por reclamar via Facebook mis derechos laborales.  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
@cesarponcec publicar en Facebook reclamos de indole laboral es una falta grave?  
Ver conversación



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Lo que pasa con los trabajadores peruanos que trabajan en RIPLEY puede pasarle a un ser querido. Que la prensa no calle.  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Amigos de la prensa, ayuden a defender a los trabajadores peruanos que sufren abusos de este tipo . RIPLEY no debe continuar con esto .  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Me envian Carta de pre aviso de despido . Ripley sostiene que por publicar en mi Facebook asuntos de la empresa, he caido en falta grave .  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Alguien que pueda cubrir mi denuncia, esto se agrava, RIPLEY no se conformará con despedir a los afiliados al sindicato.  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Por ser secretario de defensa en el @RipleySindicato y pelear por un trato justo, RIPLEY me despide . Donde esta la justicia?  
Abrir

















**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
No me voy a quedar callado . Si hay prensa libre daré a conocer todas las malas prácticas de esta empresa abusiva : RIPLEY  
Abrir



**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
Así es como pretenden mejorar el clima laboral? Despidiendo dirigentes sindicales? @RipleyenPeru  
Abrir

Ricardo Feiman Barboza  
Notario

- 
**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
 Por favor apoyame a que esto no quede asi RIPLEY no puede maltratar a los trabajadores peruanos como lo sigue haciendo @uterope  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
 Además desconoce mi libertad de expresión, al despedirme por publicar en mi Facebook todo lo que ocurre en Ripley.  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
 Este país carece de justicia, era de esperarse que RIPLEY tome represalias contra los trabajadores que luchamos por un trato justo .  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 22 abr  
 Era de esperarse, RIPLEY me acaba de despedir por reclamarles mis derechos como trabajador .  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 14 abr  
 Ya se le puede decir a Capriles "el Lourdes Florez de Venezuela"?  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 Ver Cucaracha en comedor de RIPLEY San isidro en YouTube - <https://www.youtube.com/watch?v=ch12EH> estimado @gerardolipe ayudame a difundir #Ripley  
 Ver contenido multimedia
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 ¿A que hora sale @Phillip\_Butters a opinar sobre los terremotos? .  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 ¿No fue la tierra intentando abrirse y comerse a @yoanisanchez? .  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 Vengo oyendo The Who, no me importan los fenómeno naturales por ahora.  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 Que es eso? RT @desinteresada: ¿Hay alguien más a quien no le interese ni un pequeño rábano lo de la semana de la moda?  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 12 abr  
 El micro en que voy parece un simulador de sismo.  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 11 abr  
 Lástima que como siempre, pocos medios de comunicación se atreven a cubrir denuncias contra #Ripley . La prensa libre parece una broma .  
 Abrir
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 11 abr  
 Señores gerentes de #Ripley ¿acaso les molesta los colores de nuestro cintillo, para que me dejen sin trabajar?. [via.me/-ba1w22](https://www.facebook.com/gerardolipe)  
 Ver resumen
- 
**Giancarlo @incubo\_84** 11 abr  
 Lo pésimo de esto es que ningún reglamento impide el uso de un accesorio para el fotocheck. #Ripley es injusta al sancionar sin base

Ricardo Fernández Barrios  
 Notario Público

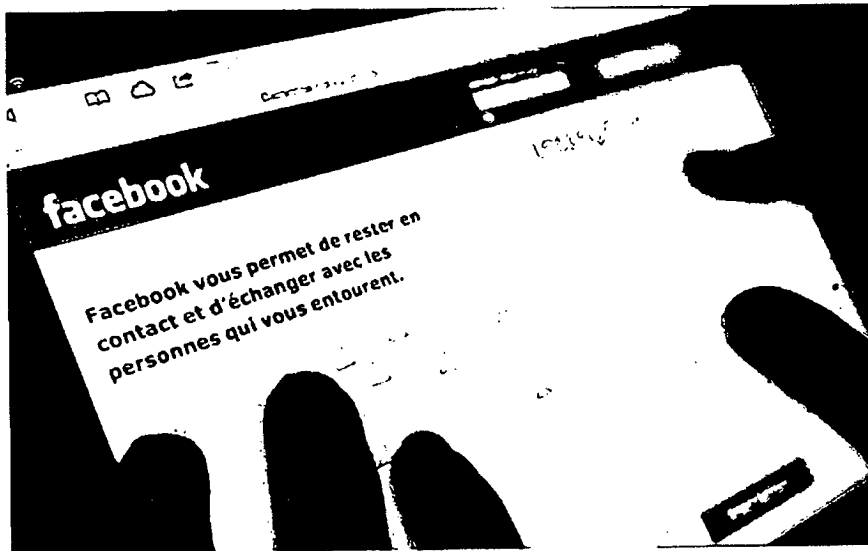
1-I

ElComercio.pe Actualidad Tecnología

MIÉRCOLES 10 DE ABRIL DEL 2013 | 22:33 |

# Las peleas en las redes sociales afectan nuestra vida real

Dos de cada cinco usuarios ha perdido contacto tras un altercado virtual a través de esos canales (<http://elcomercio.pe/tag/43155/redes-sociales>), indicó un reciente estudio



Facebook puede causar peleas. (Reuters)

**Andres (Reuters).** Un encuesta publicada el miércoles mostró que la gente se está volviendo más maleducada en los medios sociales (<http://elcomercio.pe/tag/43155/redes-sociales>) y **dos de cada cinco usuarios ha perdido contacto tras un altercado virtual**, en momentos en que los insultos y groserías están acortando las amistades a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internet>).

La encuesta, que utilizó como fuentes a los medios sociales (<http://elcomercio.pe/tag/43155/redes-sociales>), sacó a la luz un aumento de la falta de civismo en la red y 2.698 de las personas encuestadas **informaron de un incremento en las groserías online**, dado que la gente no tiene problema en mostrarse menos educada virtualmente que en persona.

**Uno de cada cinco usuarios ha reducido sus contactos cara a cara** con algunas personas que conocieron en la vida real después de mantener discusiones a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internet>).

## “EL MUNDO HA CAMBIADO”

Joseph Grenny, el copresidente de la empresa VitalSmarts (<http://www.vital-smarts.com/>) que organizó la encuesta, dijo que las discusiones a través de Internet

149

00000207



<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>) a menudo se pasan a la vida real y un 19 por ciento de la gente bloquea o rompe la amistad por discusiones virtuales.

“El mundo ha cambiado y una proporción significativa de relaciones tienen lugar a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>), pero las formas no se han visto envueltas en la tecnología”, dijo Grenny a Reuters en la presentación de la encuesta online realizada durante tres semanas en febrero.

“Lo que es realmente sorprendente es que muchos no aprueben este comportamiento, pero la gente lo siga haciendo. ¿Por qué insultas a una persona a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>), pero nunca insultarías a esa persona a la cara?”, inquirió.

Los datos del Pew Research Center (<http://www.pewresearch.org/>) mostraron que el 67 por ciento de los adultos utiliza páginas de redes sociales a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>) en Estados Unidos, con Facebook (<http://elcomercio.pe/tag/318554/facebook>) a la cabeza, mientras que datos anteriores mostraron que más de la mitad de la población británica tiene cuentas de Facebook (<http://elcomercio.pe/tag/318554/facebook>).

#### UNA FAMILIA DIVIDIDA POR INTERNET

Grenny dijo que la encuesta mostraba historias sorprendentes como la de una familia que no se hablaba desde hace dos años después de una discusión a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>) tras la que un hombre subió una vergonzosa fotografía de su hermana y se negara a retirarla.

Las tensiones en el puesto de trabajo también se han trasladado a conversaciones a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internetInternet>) en la que los trabajadores han hablado de forma negativa de otro compañero.

“La gente parece ser consciente de que este tipo de conversaciones importantes no debe tener lugar en los medios sociales (<http://elcomercio.pe/tag/43155/redes-sociales>), pero sin embargo también parece tener el impulso de resolver las emociones de forma inmediata y a través de este tipo de canales”, dijo Grenny.

Grenny propuso tres normas para mejorar las conversaciones a través de Internet: evitar los monólogos; reemplazar las palabras vagas y moralistas; y no realizar ataques personales, particularmente cuando las emociones están a flor de piel. “Cuando sintamos que la conversación se está volviendo muy emocional para ser a través de Internet (<http://elcomercio.pe/tag/343053/internet>), ¡detengámoslo! Mantengámosla fuera de la red, o mejor aún, cara a cara”, dijo.

Tags: Redes sociales (/tag/43155/redes-sociales), Facebook (/tag/318554/facebook), Internet (/tag/343053/internet),

OTRAS NOTICIAS QUE LE PUEDEN INTERESAR

150

00000206



Ariel Bracamonte se casó con su pareja desde hace dos años en EE.UU.



Decenas de buses, camiones y autos están detenidos en la Carretera Central



Nacimiento del "bebe real" fue más barato que cualquier parto en EE.UU.

recomendado por

Cerrar

# Cómo evitar ser despedido de tu trabajo por algo que escribas en un blog

Hay personas que han sido despedidas de su trabajo por algún comentario escrito en un blog, normalmente algún comentario negativo en contra de la compañía, lo cual da una muy mala imagen de la persona. Si quieres evitar que te despidan de tu trabajo por escribir malos comentarios en un blog, aquí encontrarás algunos pasos que puedes seguir.



## Pasos

- 1 **Separa la línea entre lo personal y lo profesional cuando escribas en un blog.** Cuando hables de tu trabajo, hazlo siempre de forma general, y siempre de tus sentimientos positivos, sin criticar a las personas con las que trabajas o el lugar en el que trabajas. Otras cosas que debes tener en cuenta son:
  - No creas que puedes alegar desconocimiento sobre cómo se observa a los blogueros en tu lugar de trabajo. Investiga cuál es la política de tu empresa en cuanto a la relación de sus empleados con las redes sociales. Si no encuentras nada al respecto, sería sensato comentar a tu jefe lo que haces y establecer algunas normas.
  - Sigue un código ético como bloguero incluso si tu empresa no tiene una política al respecto y guíate por este código también para crear posts respetuosos, considerados, justos y genuinos.

---

- 2 **Conoce qué se considera confidencial en tu empresa.** Si no lo sabes, pregunta a alguien de recursos humanos. La información confidencial incluye:
  - Las finanzas de la empresa, los impuestos, los acuerdos, etc.
  - Cualquier cosa relacionada con la seguridad
  - Información embargada, notas de prensa o eventos
  - Información personal de personas que trabajan contigo, tales como direcciones, números de teléfono, salarios, etc.

---

- 3 **Conoce a cuánto podría ascender la multa por difamación.** Aunque esto difiere dependiendo de la jurisdicción, la base de la difamación es la realización de un comentario sobre una persona, producto o empresa que puede afectar a su reputación.
  - Teniendo en cuenta que la declaración aparece en internet, puede ver el punto del planeta, así que cualquier podrías recibir una demanda desde cualquier parte del mundo.

---

- 4 **No seas idiota.** Esto quiere decir que pienses seriamente antes de publicar. Algunas de las cosas que debes considerar son:

**¡Agradece  
a nuestros  
autores!**

Sigue a wikiHow  
en Google Plus:

- Piensa en cómo reaccionarán tus compañeros de trabajo antes de revelar vidas, y tus pensamientos sobre ellos.
- Ponte en sus zapatos. ¿Querías tú leer lo que estás escribiendo si estuvieras en su lugar?
- Se consciente de que lo que a ti te parece divertido, puede ser muy negativo desde el punto de vista de otra persona.

&gt;9.999

g+ Seguir

**5 Añade elementos ficticios.** Si no tienes su consentimiento de tu empresa para escribir en un blog, tienes que introducir elementos que no lleven directamente a tu lugar de trabajo. Cambia nombres, fechas, etc.

**6 Piensa bien en las imágenes que usas.** Una imagen vale más que mil palabras. En 2006, una azafata de vuelo, Ellen Simonetti, fue despedida por los comentarios que realizó en su blog. Se le podía ver con su uniforme, y la empresa estaba afectada por los comentarios y la imagen que había presentado, ya que dañaban la reputación de la empresa. Cuando emplees imágenes, considera lo siguiente:

- Evita fotos en las que aparezcas con el uniforme.
- No publiques fotos de ti, de amigos o compañeros de trabajo que influyan en la imagen que tiene de ti la empresa. Desnudos, poses sugerentes, etc., pueden afectar a tu reputación en el trabajo.
- No publiques ninguna foto en la que algo esté relacionado con las drogas.
- No publiques fotos de compañeros de trabajo sin su consentimiento.

**7 Búscate en internet regularmente.** Esta es una forma de saber qué se dice de ti o de tu blog.

- Usa la alerta de Google para que se envíen los comentarios en tu blog a tu cuenta de correo.

**8 Busca un nuevo trabajo.** Si de verdad odias tu trabajo, o crees que puedes conseguir algo mejor, es tiempo de que avances en lugar de criticar de una forma tan pública mientras tu empresa te paga y confía en ti. Ten cuidado al criticar un empleo, ya que se te verá como alguien capaz de hacer lo mismo con otra empresa y otra persona en cualquier momento, y por consiguiente puede afectar a tu búsqueda de un nuevo empleo en el futuro.

## Consejos

- Recuerda que en Internet no se escribe con lápiz, sino con tinta. Si tienes dudas, no lo escribas.
- Estos pasos se aplican al micro-blogging. Incluso un párrafo en Twitter o un comentario en Facebook pueden encontrarse fácilmente.

## Advertencias

- Recuerda que incluso los comentarios anónimos dejan huella de IP. Si dejas comentarios en un foro o un blog desde tu lugar de trabajo, es probable que te ganes un despido.

153

- No publiques nada cuando estés cansado o enojado. No podrás eliminarlo y un poco de descanso probablemente te hará cambiar de parecer.

## **wikiHows relacionados**

- Cómo conseguir un trabajo después de haber sido despedido
- Cómo conseguir un empleo
- Cómo asistir a una feria de empleo
- Cómo convertirte en un agente de seguros de vida
- Cómo convertirte en un representante médico

# Apéndice:Jerga de Internet

l-k

De Wikcionario, el diccionario libre

La siguiente es una **lista de términos comunmente usados en Internet**.

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

## A

- **ACG**: (A call get) 'Recibí la llamada'. Usado para avisar que se recibió una llamada.
- **AEMJEFE**: Kid nab de haloce.
- **ACMIPT**: ('Haceme un pete': pedir sexo oral). Término utilizado en Uruguay, Argentina y Chile, popularizado por el personaje uruguayo de Internet 'El bananero' como ofensa hacia otros.
- **AFAIK**: (As Far As I Know) 'Hasta donde sé'. Usado para dar una información más bien escasa.
- **ASAP**: (As Soon As Possible) 'Lo Mas pronto posible' en español, se usa cuando algo es prioritario. Ejemplo: "Cojan la bandera ASAP".
- **A4AF**: (Asking for another file) 'Se le ha pedido otro archivo' en español, se usa en los programas P2P, cuando estas pidiendo un archivo y el usuario al que se le pide muestra A4AF en su estado. Ejemplo: eMule.
- **AFK**: (Away from keyboard) En español es 'lejos del teclado', normalmente se usa en MMORPGs, con jugadores que están ausentes.
- **ASL**: (Age, Sex, Location) 'Edad, Sexo, Localización' Utilizada en los chats para dar a conocer estos datos o preguntárselos a alguna persona.
- **Admin**: Apócope de Administrator/Administrador. Dícese de la persona que alguien elige para controlar un servidor, ya sea de un juego, un foro, etc. Esta persona posee el poder de *Banear*, *Kickear*, y hasta eliminar a los usuarios que esten en su servidor.
- **AFRW**: "Away From Real World" lejos del mundo real, ya sea a personas que se imaginan que son parte y estan dentro del juego.
- **AKA**: "Also Known As", traducido "También conocido como".
- **APLH**: "Apaga y Prende La Hueva". Apaga y enciende el computador/servidor después de una falla/error no recuperable.
- **ASDF**: Se dice cuando no se tiene nada que decir pero se quiere tener la última palabra, o para crear spam en los foros de internet.

## B

- **Banear**: españolización del verbo inglés to ban (expulsar). Impedir el acceso a un usuario de un foro o un sitio por parte de la administración. Generalmente un usuario es *baneado* por incumplimiento reiterativo de las normas del lugar.
- **Brb**: 'Be Right Back'; En traducción simple, 'vuelvo enseguida'.
- **BBL**: 'Be back later'; En español, 'vuelvo más tarde'.
- **BBQ**: Conjunto de letras que dichas en inglés vienen a significar "Barbacoa" en español, en inglés 'Barbacue'.
- **BFF**: Acrónimo de Best Friends Forever ('Mejores amigos/as por siempre')

155

00000201 1/13

- **BILF**: Boy I'd Like to Fuck! ("chico con el que me gustaría hacer el amor").
- **BSoD**: Siglas de "Blue Screen of Death" (pantallazo azul de la muerte). Pantalla que aparece generalmente en Windows cuando ocurre un error grave, que impide que el sistema pueda continuar funcionando.
- **BTW**: 'By The Way'; Traducido como "*A propósito de...*", "*Hablando de...*", o simplemente "*Por cierto*".
- **Bug**: Palabra inglesa utilizada en cualquier software para referirse a fallos en su programación.
- **B4**: (Before), en español 'antes'.
- **BKN**: Representativo de la jerga chilena "Bakán", osea: Genial, *Cool*. Conocido por primera vez desde la teleserie con el mismo nombre
- **BS**: (*Bullshit*), en español, "mentira", "tontera", e incluso literalmente "mierda". Se usa comúnmente cuando sucede algo muy improbable dentro de un juego, favoreciendo a uno de los dos jugadores.
- **Bestie**: Abreviación de *best friends*, equivalente a *BFF*.
- **Bot**: Palabra que puede significar Robot y que se designa a usuarios de foros y, sobre todo, chats y salas de charla online, que no son usuarios humanos, sino usuarios mecánicos establecidos en el servidor y programados para que hablen automáticamente respondiendo a los comandos programados.
- **B7**: Significa *Besets* (Besitos).
- **Bn**: Acrónimo de "bien".
- **BB**: Bye Bye, También usado como bebe.

## C

- **CASTER**: personaje que se ocupa de hacer daño a distancia también se usa en los videojuegos de rol.
- **COCHA**: Usado para hablar de la COCHA, que es algo que no se puede describir por su grado de asquerosidad.
- **C8**: Derivado del inglés osea *Ceighth*. Significa *Cretino*, utilizado pocas veces en chats, foros, MMORPG.
- **Carroñero**: Usado en los juegos PvP, dícese de la persona que elimina (derrota) a un jugador que estaba siendo atacado por otro en el momento en que dicho jugador ya se encontraba débil. Véase también "fragear" (Latinoamérica).
- **Cheat**: Derivado del inglés. Significa *Trampa*. Usado normalmente por los llamados *Noobs*, jugadores principiantes, para ganar fácilmente una partida. Existen algunos que solo con un click hace ganar la partida, hay otros que sin siquiera mover un dedo hace ganar todas las partidas. Se usa para ganar experiencia en juegos de ROL, o para hacerse notar en juegos FPS, pero ya sabiendo que es un *Cheater* o *Cheto*
- **CTM**: Acrónimo interpretado principalmente en Chile por "Concha de tu madre" (Conchetumadre es pronunciado). También se puede interpretar en México como "Chinga tu Madre", "Checa tu Mail", "Cago en tu madre".
- **CHTM**: Acrónimo de "Chinga tu Madre"
- **Crashed**: Hace referencia informáticamente en parte al apagado del ordenador de golpe, sin previa preparación.
- **CSM**: Acronimo de "Conchesumadre", con el mismo significado de "CTM", pero referido a una tercera persona.
- **CU2MORO**: (See You Tomorrow) Mañana nos vemos.
- **Cya**: Significa *See ya!* (¡Nos vemos!).
- **CUL8R**: Significa *see you later!* (¡Hasta después o nos vemos después).
- **CTF**: Significa *Capture The Flag* En Español:(Captura La Bandera), Comúnmente Usado En Videojuegos Multijugador Bélicos o De Guerra.

## D

- **Deface/Defacement** :<sup>1</sup> romper la seguridad de un sitio web y cambiar la página principal.
- **Delay**: En español "retraso". El delay en los videojuegos quiere decir que las acciones están retrasadas, es decir que se hace un movimiento y el juego se demora cierto tiempo en realizarlo, generado por la distancia del usuario al servidor (ping).
- **DND**: Do Not Disturb. En español, "No Molestar". Esta frase es generalmente usada en programas de mensajería instantánea para indicar el estado en que se encuentra el usuario.
- **DPS**: Damage per Second (Daño por segundo), también se usa en los videojuegos MMORPG a un jugador cuya principal función es la de hacer una gran cantidad de daño a los enemigos.
- **Dew**: Procedente de "Adéu", que significa Adios en catalán. Utilizado en los MMORPG y en chats.
- **DNCER**: Significa "Del Nido, cómeme el rabo". Muy usado en Bilbao.
- **dw**: Significa "No te preocupes". Proviene del inglés Don't Worry.

## E

- **Edith**: Cuando se quiere insultar a una persona muy negra de origen japones , también si se quiere referir a los pies con acido.
- **:B**: Se utiliza para mostrar una cara en la que los : son los ojos y la B es una boca que enseña los dientes con cara alelada o poco inteligente. Su significado puede ser similar al de xDDD o cuando se quiere mostrar una ironía.
- **Edit**: Edit o Edited, palabra inglesa que significa Editado en español. Utilizada en juegos Online para decir que alguien tiene un personaje editado de forma que hace uso ilegal del personaje, beneficiándose sobre otros.
- **Élite**: Palabra que designa superioridad tanto para jugadores como para NPC(Personajes No Jugadores).
- **EPIC**: Aumentativo, en especial para *FAIL/WIN*.

## F

- **Farm**: del inglés granja. Dicese del jugador que por su inexperiencia o impericia en un juego, hace que otros jugadores se aprovechen de él, ganando experiencia o recursos a su costa. O quien se aprovecha de una falla del juego para sacar puntaje extra.
- **FD**: en español: fuertes declaraciones.
- **Flood**: del inglés inundación. Programa o script diseñado para saturar a base de repetición de un texto, generalmente spam, un usuario también puede realizar esta acción.
- **Frag**: Proviene originalmente del juego Unreal (de 1998 posterior a Quake y predecesor del Unreal Tournament), donde a cada punto obtenido por matar a otro jugador se lo llamaba de esta forma. Actualmente se utiliza este término en muchos juegos de acción con la misma dinámica (matar otros jugadores).
- **Freeze**: Hace referencia a "Tildar", "Colgar" o "Congelar", pero habiendo la posibilidad que luego de un instante continúe. Ej: Se Freezo el Juego (Lease como: se congelo el juego).
- **F2P**: "Free to Play" (El 2 sugiere el sonido del artículo inglés "to", al ser éste muy similar con el de dicho número *two*). Se utiliza para etiquetar los servidores de juego gratuito, especialmente para juegos MMORPG.
- **FILF** : Acrónimo de Father I'd like to Fuck', me follaría a tu padre
- **FTW** : Del inglés, "For The Win", que vendría a significar literalmente "Por la victoria", se utiliza cuando

157



apoyas algo.

- **FYI**: Acrónimo de "For Your Information", es decir, "para tu información" o "para tu conocimiento". Es utilizado para retransmitir o reenviar información o e-mails de interés.
- **Fake**: del Inglés "Falso". Se utiliza para engañar virtualmente a la gente por Internet, es muy parecido al Xploit.
- **FoF**: "Foto o Fake" Se utiliza cuando hacen ingreso de nuevos miembros femeninos en una comunidad de foros. En otras palabras, se pide una "foto o fake" para comprobar que dicha persona es realmente mujer. También se utiliza en caso de alguna noticia o hecho en el que se tenga que demostrar que es realidad y no algo falso.
- **Flooder**: de Flood (inundación), persona que escribe mucho y seguido (en vez de un solo envío con comas) o haciendo Flood normal.
- **FUD**: Significa "Miedo, incertidumbre y duda" (del inglés "Fear, uncertainty and doubt"), definición que describe una estrategia comercial, basada en el miedo, cuyo objetivo es el de perjudicar a un competidor. Dicha técnica consiste en difundir información negativa, falsa, vaga o sesgada.
- **FUF**: "Festejen Uruguayos, Festejen" Se utiliza solo cuando se logra algo importante que hace años (o mucho tiempo) que se buscaba y no se podía obtener. También se utiliza irónicamente cuando no hay nada que festejar.
- **FFA**: "Free For All" (libre para todos) Todos pueden atacar a los distintos objetivos sin respetar turnos o llegadas.
- **FPS**: Tiene dos significados, uno es First Person Shooter, "Juego de Acción en Primera Persona" en español. Otro es Frames per Second, "Fotogramas por Segundo", referente a la cantidad de imágenes por segundo de un videojuego.
- **FAIL**: En español "Fallo", suele indicar una acción penosamente realizada, aunque también se usa para crear incomodidad en alguna situación real.

## G

- **GR8**: Great (Genial, magnífico).
- **Gamer**: Persona apasionada por los juegos, ya sean de ordenador, internet o videoconsolas.
- **Game master/GM**: Persona que se ocupa del buen funcionamiento de un juego online, y de solucionar problemas con los jugadores.
- **Gayer**: Adjetivo utilizado para designar a una persona no decidida a realizar una acción ya sea en una realidad virtual o no.
- **Geek**: Persona con una gran fascinación por la tecnología e informática, abarcando los diferentes tipos de geek desde un nivel de fascinación normal hasta niveles obsesivos.
- **Gg**: Significa Good game (Bien jugado). Al finalizar una partida, se utiliza para mostrar que esta ha sido una buena partida o felicitar al ganador de esta.
- **GILF**: "Girl I'd like to fuck". ("chica con la que me gustaría follar").
- **GIYF**: "Google Is Your Friend", ("Google es tu amigo" en español). Esta suele ser la respuesta que recibe cualquier pregunta que hubiera sido fácilmente respondida buscando en el motor Google. También puede indicar (no obligatoriamente) que quien responde se siente ofendido y considera una falta de respeto que la persona que pregunta no se tome el trabajo de leer y buscar por su cuenta, caso en el cual, encontraría fácilmente la solución a su interrogante.
- **GI**: Significa Good Luck (Buena Suerte). Se dice antes de empezar una partida para desear suerte a los otros jugadores de esta. Suele ir acompañada de **hf** (Have fun/Diviertete).
- **Glitch**: Bug que beneficia al que lo realiza.
- **Googlear**: Buscar cosas en Internet, más específicamente en la plataforma de Google.
- **GTFO**: Significa "Get the fuck out". Sería como "Vete a la mierda".

- **Gj**: Se traduce como "Good job" (Buen Trabajo). Su intencion es similar a Gg.
- **GZ**: Significa enhorabuena por un logro obtenido, tambien suele decirse (Gratz).
- **GvG**: Significa Clan vs Clan (Guild vs Guild).
- **Gf**: Acrónimo de "girlfriend" que en español significa enamorada, novia. Generalmente se usa en juegos MMORPG para invitar a una chica a estar con el usuario. También puede querer decir (dependiendo del contexto) "Good Fight" (Buena pelea), después de haber librado un duelo o pelea con otro usuario, en juegos como por ejemplo el Jedi Knight multijugador . Es una muestra de respeto (ya se gane o se pierda).
- **g2g** o **gtg**: Significa "going to go", es decir, estarse yendo.
- **GAMEAR**: Variacion de Jugar.
- **GWS**: "Get Well Soon". (Recupérate pronto).

## H

- **Hack**: Derivado del inglés. Véase hacker (informática). Casualmente se lo usa para nombrar trampas en juegos. Auto-aim, no-recoil, speedhack, se los usa comunmente en juegos de ROL, y FPS.
- **Hav**: Se pronuncia "hab" viene de la palabra en inglés "have" que significa tener. Es una variación de la misma.
- **HDSPM**: *Hijo de su puta madre*, termino vulgar despectivo de alguna persona.
- **Healer**: *Sanador*, personaje que ocupa el rol de curación.
- **HNFI**: Acrónimo de *Have No Fucking Idea*. (No tener ni puta idea).
- **HF**: Acrónimo de *Have fun*. (Diviértete). Utilizada para desear a los jugadores de una partida que se diviertan jugandola.
- **Hacker**: Dicese de la persona que utiliza *Hacks*.
- **Hoygan**: Persona que en foros con normas en las que se prohíbe pedir u ofrecer warez, lo pide, entre otras peticiones, como exigir algunas cosas que son absurdas. Se suele destinar tambien a personas que escriben estilo SMS y con faltas de ortografia en exceso.
- **HUNTED**: es una amenaza, da a referir que te asesinara el otro player, por ejemplo, si te dice *estas hunted!* es que te intentara matar.
- **HDP**: *Hijo de puta*, Termino vulgar despectivo de alguna persona.
- **H8**: Acrónimo de "hate" que en español significa odio.
- **HDC**: *Hide Doesn't Count*. (Esconderse o Esconder algo no vale)

## I

- **IDC**: *I Don't Care*. (No me importa).
- **IDK**: *I Don't Know*. (No lo sé).
- **IGM**: *In Game Message*. (Mensaje dentro del juego).
- **IGN**: *In Game Name*. (Nombre dentro del juego).
- **IKR**: *I know right?*. (Lo sé, ¿verdad?).
- **IMHO**: Acrónimo de *In My Humble Opinion*. (En mi humilde opinión).
- **IMO**: *In My Opinion*. (En mi opinión).
- **ILY**: *I Love You*. (Te Amo).
- **ILU**: *I Love U (You)*. (Te Amo).
- **IRL**: *In Real Live*. (En la vida real). \***IRL**
- **IMBA**: Del termino Imbalanced, *Ser poderoso*"

## J

- **JK:** Just Kidding (sólo estoy bromeando). Para dejar algo claro.
- **JD:** Igual que fuertes declaracion pero dicho "juertes declaraciones.
- **Jamer:** (equivalente a KS) Usado en los MMORPG (Massive Multiplayer Online Role Playing Game) para referirse a la gente que termina el enfrentamiento que otra persona empezó, así arrebatarle los beneficios como los puntos de experiencia(Puntos ganados del en el encuentro que sirven para crecer al personaje).
- **Juanker:** usado despectivamente contra alguien que se piensa hacker. Proviene de la unión de "juas" y "hacker".
- **Jabberiano:** se emplea para nombrar a un usuario del servicio de mensajería instantánea abierto XMPP/Jabber.
- **JcJ:** se usa en juegos de rol on-line para activar los modos jugador contra jugador
- **Jumi:** se usa en juegos muy frikis, y se dice de la persona mas imbecil del juego.

## K

- **Kaker:** Se utiliza despectivamente para llamarle a las personas que dicen ser hackers, es el equivalente de Juancker. Es muy usado en Taringa, debido a un "Hacker" que decía haber hackeado miles de tarjetas de créditos.
- **Kick:** Se utiliza para expulsiones de un chat especialmente. A diferencia de un ban, un kick te permite volver a entrar nada más ser expulsado.
- **Kickear:** Proviene de la palabra Kick, significa echar a alguien de un chat, una pelea, etc. Se utiliza comúnmente en juegos Online.
- **KK:** Abreviación de okok usada en algunos chats.
- **KS:** *Kill stealing*. Usado en los MMORPG (Massive Multiplayer Online Role Playing Game) para referirse a la gente que termina el enfrentamiento que otra persona empezó, así arrebatarle los beneficios como los puntos de experiencia(Puntos ganados del en el encuentro que sirven para crecer al personaje).
- **Kiter:** Aparte que cuando se bota a alguien de la sala (kick) si en medio de un juego alguien se sale, sin motivo alguno, se le refiere kiter
- **KMYA:** ( *Kiss MY Ass*, traducción: Besa Mi Trasero ) termino usado para reflejar poca importancia con respecto a un tema.
- **KTM:** Abreviatura de mentada de madre (*conche tu madre*) usada en el Perú. Usado en los MNORPG.

## L

- **Lag:** dificultad producida por el retraso de una comunicación normalmente ocurrida por fallos en la conexión de internet. En los videojuegos se tiende a confundir lag con delay. Lag es cuando la fluidez del movimiento del juego es alterada por fallos en la conexión y eso causa que la animación sea a trompicones y no fluida.
- **Lamer:** persona de pocas luces (lo contrario de hacker, no sabe utilizar la informática) que además hace ostentación de saber. También se utiliza en los juegos online para denominar a aquellos jugadores que obtienen puntuación matando jugadores indefensos (sin armas), sin conexión o con *lag* y también a aquellos que no saben jugar o novatos. En el juego Warcraft 3 es usado para las personas que atacan la base oponente si estar acompañados por creeps manejados por la computadora. Palabra del ingles (lammer) que significa manco, sin brazos, en los juegos de FPS (First Shooter Person).

160

- **LDT**: Acronico de *Lejos del Teclado*
- **Leecher**: persona que se aprovecha de los recursos de los demás sin aportar nada a cambio, un parásito; proviene de la palabra Leech, sanguijuela. Como ejemplos tenemos vincular imágenes de otros servidores sin permiso, o en el caso de los P2P, persona que baja muchas cosas pero comparte muy pocas o ninguna, personas que en juegos online dejan sus persoajes dentro de partys estando AFK para así obtener experiencia sin ningún esfuerzo.
- **Leet**: /lit/ en un principio B3t o l337 en ASCII, significa élite, persona o grupo muy apto en cuestiones de informática.
- **LOL**: Acrónimo de *Laughing Out Loud*, *Lots Of Laughs* o *Laugh Out Loud*. (risa a carcajadas). En otros ámbitos también significa *Lots of love*, mucho amor, también algunas personas piensan que es una palabra de ofensa. En otros casos como una exclamación a algo que te ha parecido extraño parecido al OMG o algo que tendría que hacer gracia y no te a hecho.
- **LOLZ**: Plural de la palabra y/o expresión LOL (*Laughing Out Loud*).
- **LMFAO**: Acrónimo de *Laughing My Fucking Ass Off*. (Partirse el puto culo de risa). También existe una versión más corta: **LMAO**, *Laughing my ass off*, partirse el culo de risa.
- **LMPP**: Acrónimo de *Lo Más Pronto Posible*.
- **LMLT**: Acrónimo de "Look My Last Twitt". Mira mi último twitt, es usado para decirle a alguien que ponga atención a tu última actualización en Twitter.
- **LAT**: Acrónimo de *Living Apart Together*. Equivalente a la frase en español "*Juntos, pero sin compartir lavadora*" o "*Juntos, pero no revueltos*".
- **LAWL**: Derivado de *lol* que en inglés se pronuncia como lo leemos en español.
- **L8er**: Significa *Later* (más tarde).
- **LPM**: Acrónimo de *La Puta Madre*.
- **LPQTRMP**: Acrónimo de "LA Puta Madre Que Te Re Mil Pario
- **LCTM**: Acrónimo de *La Concha de Tu Madre*.
- **LRCTM**: Acrónimo de *La Re Concha de Tu Madre*.
- **IB**: Acrónimo de *Un Beso*. Utilizado para expresar amor o para despedirse (Normalmente entre chicas...)
- **luv**: Se pronuncia "lob" viene de la palabra inglesa "love" que significa amor. Es una variación de la misma.
- **LETG**: Acrónimo de "Le Echaba Tol Grumo". Tol = "Todo el". Frase del sur de Madrid.
- **LETGELT**: Acrónimo de "Le Echaba Tol Grumo En Las Tetas". Frase del sur de Madrid.

## M

- **MANKO**: se denomina a sí a la persona que no sabe jugar a un juego, es muy común usarlo en juegos (PvP)
- **MORTI**: Abreviación de *Morticia* (Asquerosidad viviente)
- **MANZA**: Usado para decirle joto a alguien.
- **MADAFKA**: Acrónimo de *Mother Fucker* (Hijo de puta)
- **MCTM**: Acrónimo de *Maraco conche tu madre*
- **MILF**: Acrónimo *Mother I'd like to Fuck* (Madre con la que me gustaría tener sexo).
- **MMGB**: Acrónimo de *Mamaguevo* (Mama huevo).
- **MMORPG**: Acrónimo de *Massive Multiplayer Online Role Playing Game* (Juego de Rol Online Multijugador Masivo).
- **MQMF**: Acrónimo de *Madre Que Me Follaría*. equivalente al 'MILF'.
- **MTFBWY**: Acrónimo *May The Force Be With You*. (Que la Fuerza te Acompañe).
- **MTF**: Acrónimo de *Mother Fucker*. (Hijo de Puta o Hijo de Perra).
- **MMG**: Acrónimo de *Mamaguevo*, usado comúnmente en Venezuela y República Dominicana.

- **MLP**: Acrónimo de *Me La Pelas*, expresión usada en México.
- **MP**: Acrónimo de *message private* (mensaje privado)
- **MSLGR**: Acrónimo de *Se me Saltan las LaGrimas de la Risa* que corresponde a la traducción de LOL.
- **MW**: Acrónimo de maricón weon, expresión chilena.
- **MRD**: Acrónimo de *mierda*, expresión de arrepentimiento. (*oh!, mierda[mrd]*)
- **MK**: marica
- **MVM**: Acrónimo de *Me vale madre*, expresión de *Ami que me importa* pero un poco más grosero (usada comúnmente en México).

## N

- **ND**: Acrónimo de 'Nicely Done'. En castellano 'Bien hecho'. Tiene el mismo significado y uso que 'N1'.
- **Newbie**: //Niubi// Palabra inglesa destinada para hacer referencia a alguien nuevo en un tema o un ámbito, alguien inexperto.
- **Newfag**: Nuevo en algo, (pendejo)
- **NH**: Nice Hand ("Buena Mano" en juegos de cartas)
- **Noob**: //Nub// Palabra inglesa con el mismo significado que novato, usado de forma despectiva, para burlarse a alguien que tiene conocimientos inferiores.
- **NoobBasher**: Refiere a los jugadores con gran grado de experiencia que sólo juegan contra jugadores novatos con el fin de obtener una victoria muy fácilmente.
- **NP**: Acrónimo de *No Problem*. (No hay problema).
- **NPI**: Acrónimo de *Ni Puta Idea* o *No Poseo Información*.
- **NS**: Diminutivo de *Nice*. Se usa para felicitar a un contrincante o compañero por una buena jugada.
- **NSFW**: Acrónimo de *Not safe for work* o *No seguro para el trabajo*. Hace alusión a que algo posteado en una página de internet podría meterte en problemas si lo miras desde tu oficina.
- **NTC**: Acrónimo de No Te Creas
- **NTP**: Acrónimo de *No Te Preocupes*
- **Nuuu...!**: Muy usado en tono de gracia cuando algo no sale bien, reemplaza a "Nooo".
- **NVM**: Acrónimo de *Nevermind*. (No importa).
- **NFS**: Acrónimo de *Not for Sale*. "No esta a la venta", usado en los MMORPG refiriéndose a que algún objeto que tienes a la vista (equipado) que no esta a la venta.
- **N1**: *Nice One* Expresa que has hecho algo bien, es un *Bien hecho*.
- **Ñuub**: Variante léxica de *Noob* utilizada más comúnmente en un ambiente social sin intención de connotaciones negativas.

## O

- **OWNED**: Es usado cuando una persona queda humillada públicamente, o cuando algo sale mal. También es usado cuando alguien pierde contra un contrincante de forma abrumadora, él dice "owned".
- **OMC**: Significa "Oh my Science", en castellano "oh ciencia mía". Esta frase es más usada por no creyentes
- **OMG**: Significa "Oh my god", en castellano "oh dios mío", se utiliza cuando algo es sorprendente o impresionante.
- **OOC**: Significa "Out Of Character", en castellano "Fuera de Personaje", usado en Juegos de rol para demostrar acciones hechas sin necesidad de "rolear"
- **Orly**: Significa "oh really?" y en castellano "oh ¿de verdad?" ampliamente utilizado en foros para enfatizar algo que no se cree. Como decir "¿me lo dices en serio?", generalmente es usado sarcásticamente, para

162

denotar falsedad, u obvia falacia que normalmente proviene de un Lamer.

- **OSOM**: Es la pronunciación de la palabra awesome, que significa asombroso o impresionante. La utiliza el luchador de la WWE: The miz en la frase: "because i'm the miz and i'm OSOM!!"
- **OMFG**: Significa Oh my Fucking God (Oh mi puto Dios) o Oh My Freaking God (Oh mi maldito Dios)
- **OMW**: Significa "on my way", es decir, voy de camino.
- **OTP**: Significa "One True Pairing" y en castellano "una verdadera vinculación/relación/pareja", los fans de alguna serie u otros la usan para referirse a su pareja favorita de estas, generalmente colocan los nombres y dicen que es su "OTP".
- **OMGWTFBBQ**: Significa "Oh My God What The Fuck Barbeque", muy usado en la jerga inglesa, es una combinación entre "OMG" y "WTF", y suele usarse para detonar una sorpresa exacerbada y en cuota de humor. No tiene una traducción exacta.
- **OMFGMCN**: Acronimo de "Oh My Fucking Great Master Chuck Norris".
- **OPD**: Significa "Oh por Dios" en versión latina, por Glanbacheim.

## P

- **P2P**: Peer to peer, comunicación entre pares, que permite la descarga gratuita de programas, imágenes, videos y música.(Se debe tener cuidado con estas descargas, debido a que algunas veces pueden estar infectadas con algún virus). O puede ser Pay to play que es en los servidores comunmente MMORPG que son pagados
- **PAMC**: Acrónimo de *Paja a mano cambiada*.
- **PJ**: Personaje jugable, hace referencia a un jugador en los juegos MMORPG.
- **PK** Player Killer, jugador que se dedica a matar a otros jugadores.
- **PMS**: usado para premenstrual syndrome. Se usa para hablar de una mujer cuando se comporta muy desagradable.
- **PnJ**: Personaje no jugable (juegos MMORPG)
- **PnP**: Abreviatura de 'Plug and Play', los objetos electronicos o 'hardware' (reproductores de MP3, pendrives, joysticks, placas/tarjetas de video/sonido, etc.) tengan esta función para demostrar que una vez enchufada a una PC, PS2, XBOX, etc. se pueda usar en el momento.
- **PP**: Party Pliz, utilizado en juegos MMORPG, lo utilizan para pedir party o invitación a un grupo de jugadores.
- **PLR**: Acronimo de "Patá en la raja"(Patada en el culo) usado en Chile
- **Plz**: Abreviación de la palabra en inglés please ("por favor" en español).
- **PPEQLE**:Puto pendejo el que lea esto (usado en las salas de chat"
- **PQD**: Significa "Pero que Demonios!!!" versión latina, por Glanbacheim.
- **Ps**: Abreviación de "pues", se suele usar mucho al final de una idea.
- **PSECP**: Es la abreviatura de "Por si estabas Con el Pendiente".
- **PST**: Es una abreviatura que se entiende mejor por el sonido. Se usa para llamar la atención de alguien.
- **PT**: Muy utilizado en los MmoRpg's, se refiere a Grupo, osea formar un grupo para subir de nivel en equipo.Tambien significa "Puto".En argentina significa "Pete",una forma de insultar a los low level en los MMORPG
- **PTI**: Es la versión en español de FYI, y vendría a significar "Para tu información".
- **PTM**: Muy utilizado en los PnP, se refiere a en castellano a "PuTamare".
- **PTP**: "Pico Tu Padre".
- **PvE**: Es la abreviatura de Player versus Enviroment (JcE: Jugador contra Entorno). Se usa en juegos MMORPG.
- **Pwned**: Quiere decir "Powerfully Owned", o sea, una variación de "Owned", sólo que más "poderoso", por otro lado puede ser un error ortografico al escribir la palabra, ya que está la "P" junto a la O.

163

- **PvP**: Es la abreviatura de Player versus Player/People versus People (JcJ: Jugador contra Jugador). Se usa en juegos MMORPG.

## S

- **Scrim**: Encuentro formal entre 2 clanes, principalmente se da en los FPS.
- **Spoiler**: del inglés "Spoil" cuyo significado literal es "estropear(se), echar(se) a perder, etc." Es un BBCode de los foros que oculta parte del contenido de un post, haciéndolo visible pulsando un botón. Se suele usar para hablar de argumentos de películas, libros, etc, para no molestar a la gente que todavía no haya visto/leído alguna película o libro.
- **Smurf**: Es cuando un jugador experto se conecta usando una cuenta de novato haciéndole creer a todos que no sabe jugar con el fin de obtener puntos rápidamente en un ranking.
- **Sk8**: skate
- **Spam**: correo publicitario no solicitado. En los foros es llamado aquello tópico/post sin sentido, en el cual es el mismo significado que la palabra "FLOOD". Proviene del movimiento humorístico masivo de Monthly Phytton en Estados Unidos principalmente, el cual hizo referencia en una de sus actuaciones al "spice jam" (mermelada de especias) que se utilizaba masivamente en el Reino Unidos años atrás, por lo que lo exagera pronunciando estas palabras rápidamente hasta formar SPAM (SPice jAM).
- **STFW**: "Search The Fucking Web" (en español equivale a "Busca en la puta web" o "Busca en la maldita Internet"). Esta suele ser la respuesta que recibe cualquier pregunta acerca de cómo conseguir algún programa, archivo u otro tipo de información que hubiera sido fácilmente encontrado mediante una búsqueda en Internet usando algún motor de búsqueda como Google o Yahoo!. Al mismo tiempo, también puede indicar (no obligatoriamente) que quien responde se siente ofendido y considera una falta de respeto el hacerle perder su tiempo con una pregunta cuya respuesta es prácticamente obvia y de fácil acceso.
- **STFU**: Viene de la forma vulgar de "Shut Up" y significa "Shut The Fuck Up". Algo como "Cállate de una puta vez".
- **Snif...**: Sentimiento de tristeza.
- **Sucker**: Se emplea acompañado de algo inicial, y designa a alguien que "apoya" algo que realmente no es bueno, como por ejemplo, Windows-sucker sería alguien que apoya Windows maldiciendo. También se puede usar Sux, que sirve para nombrar algo "malo", por ejemplo "maldito Windows-sux". Traducido al coloquio español se conocería como *Lameculos*.
- **See!**: Muy usado en tono de gracia cuando se quiere decir "¡Si!!!", por su parecida forma de pronunciar.
- **SOAB!**: *Son Of A Bitch*, significa en español algo como *Hijo de Puta*.
- **SLCLE**: Acrónimo de "Si La Cojo La Espachurro", se puede exagerar, diciendo "Espachiñurrrro". También se suele utilizar refiriéndose a la segunda persona, "Si Te Cojo Te Espachurro", es una frase usada al sur de Madrid.
- **SV**: Se usa como abreviacion de la palabra "Servidor"

## T

- **TBM**: Tambien (La M es reemplazada por la N).
- **TGIF**: Thanks God It's Friday. Gracias a Dios es viernes...
- **Tkm**: "Te Kiero Mucho", pero que también puede usarse en forma sarcástica para decir "Te Kiero Matar".
- **Tk**: *Team Killer* se o te kiero
- **Tnx o Thnx**: *Acronimo de thanks en ingles* se usa para decir gracias

- **TTYs**: Significa Talk To You Soon, en Español, Hablamos Pronto.
- **TTYL**: Significa Talk To You Later, en español, Hablamos Después.
- **TQM**:Te quiero mucho...
- **TP**:Tanpoco.
- **TPM**: Acrónimo de *Tu puta madre*.
- **TSK**: El "Tsss...". Como desaprobación o simpatía por algo que se ha dicho.
- **TT\_TT**: Una cara que llora.
- **-\_-**: Una cara que expresa cuando algo le parecio estúpido.
- **TTYN**: Talk to you never, en español, No hablamos más.
- **TYVM**: Thank you very much (*Muchas gracias*).
- **TY**: Thank you (*Gracias*) se usa para agradecer a la gente en juegos online.
- **TQD**: Te quiero demasiado
- **TPN3**:Te penetre
- **Troll** Es aguien que se encarga de molestar a la gente en internet

## T

- **U**: Significa *You*. (Tú, Vos, Ustedes).
- **Uber**: Palabra alemana que significa "superioridad", usado comunmente para marcar las habilidades de una persona/cosa, ej: "¡Esa persona es uber!"
- **Ur**: Significa *Your*: (Tu, Tus, Su, Sus), You're (eres, sos, son).
- **Ure**: Significa *You're*. (eres, sos, son).

## V

- **Ver**: Significa *Version* (Versión, Edición, etc.).

## W

- **WB**: Acrónimo de "Welcome Back" (Bienvenido Nuevamente), Generalmente es usado en los chats cuando un usuario se sale y vuelve a entrar en un lapso breve.
- **WERS**:Cuando parece estúpido
- **WIN**: Lo contrario de *FAIL*. Se dice cuando alguien consigue admiración con una muestra de ingenio o habilidad en algo.
- **WIP**: Acrónimo de *Web Important Person* (Persona importante en la red). Acrónimo de *Work In Progress* (Trabajo en proceso).
- **WTF**: Acrónimo de *What The Fuck*. Exclamación malsonante cuando algo nos sorprende, equivalente al castizo "¿¡Pero qué carajo/mierda!?", "¿¡Pero qué cojones/coño!?"
- **WTFS**: Acrónimo de *What The Fucking Shit* (¿¡Qué Jodida Mierda!?). Exclamación vulgar o soez cuando algo es pelutado. Dependiendo de la circunstancia en la que sea utilizada, puede ser o una Interrogación o una Exclamación. En español significa: "¿Qué chucha/mierda/coño es esto?"
- **WTFPWN**: gde vencer a otro jugador de una manera aplastante, contundente.
- **WTH**: Acrónimo de *What The Hell*. Derivado de "WTF", equivalente a "¿¡Que demonios?!".
- **WS**: Acrónimo inglés de las palabras *Wall Shooting*, haciendo referencia a cuando en juegos MMORPG se ataca a través de muros. Siendo esto un fallo posible de texturas y/o Geodata.
- **WTB**: Acrónimo inglés de "Want To Buy", la traducción literaria seria "quiero comprar", usada en chats de MMORPG para comprar.



- **WTS:** Acrónimo inglés de "Want To Sell", la traducción literaria sería "quiero vender", usada en chats de MMORPG para vender.
- **WTT:** Acrónimo inglés de "Want To Trade", la traducción literaria sería "quiero cambiar", usada en chats de MMORPG para cambiar.
- **WTD:** Acrónimo inglés de "Want to do", la traducción literaria sería "quiero hacer", usada en MMORPGs, como *Voyage Century*, para hacer, por ejemplo, una instance.
- **WASD:** Letras que corresponden a las flechas direccionales utilizadas en muchos juegos en internet (W = arriba, A = izquierda, S = abajo, D = derecha) utilizadas por su comodidad para la mayoría de usuarios, que prefieren manipular las flechas direccionales con la mano izquierda.
- **W8:** Acrónimo de "wait", que en español significa "Espera".
- **WOW:** Abreviación del juego en línea *World of Warcraft*.
- **WN:** Abreviación de *Weón* (Huevón), usado mayoritariamente en países como Chile, Perú, Venezuela etc.
- **WYGOWM?:** Acrónimo de *Would You Go Out With Me?*. (¿Quieres salir conmigo?).
- **WYSIWYG:** Acrónimo de *What you see is what you get*. Usado para describir software o diseños que se ven igual en la pantalla como en un medio impreso.
- **WOF:** Acrónimo de *Wait or fuck*. Usado que si alguien no espera que se vaya a la mierda.

## X

- **XVR:** Acrónimo de "chévere" en el lenguaje castellano ( Latinoamérica) coloquial.
- **x3:** emoticono que se usa para simular la reacción positiva de alguien al ver algo tierno o lindo.
- **xD,xD:** A pesar de parecer un acrónimo, es un emoticono. Es una pequeña cara cuyos ojos forman una X y su boca una D. Se suele utilizar para expresar risa (PD: No confundir con "por Dios", esta expresión se escribe en minúsculas la x (por) y en mayúscula la d (Dios), es decir xD).
- **XOXO:** Besos y abrazos.
- **xP:** Variación de "xD", sacar la lengua pero no en modo de burla, signo de complicidad, también se suele poner como ";P"
- **Xploit:** Un programa cuyo objetivo es aprovecharse de la vulnerabilidad de otro programa "explotando" esta, de forma que se consiga un resultado no esperado por el programa víctima, normalmente ejecución de código remoto.

## Y

- **YARLY:** (Ya really) Utilizado para contestar a la expresión "Orly?" en español significa "Sí, de verdad"
- **YO:** Utilizado por igleses, significa *Whats Up* en español ¿Que Pasa?
- **YHBT:** *You Have Been Trolled*, viene a ser "te han tomado el pelo".
- **YW:** *You are welcome*. Se utiliza al recibir un agradecimiento. Literalmente "Eres bienvenido". En español "De nada".
- **YNHM:** "Ya No Hablaremos Más" utilizado al momento de terminar una relación.
- **YVJ:** "Ya Vio Joven" término utilizado para enunciar una visión
- **YT:** Acrónimo usado para el nombre dado a la página de Internet *YouTube*

## Z

- **ZOMG:** Es una variante del OMG, viene a significar lo mismo, la diferencia es que como el OMG se escribe siempre en mayúsculas pues la gente se confundía al pinchar el shift con el dedo y pulsaba la "z",

entonces quedaba "zomg", y poco a poco se convirtió en algo igual de usado que el típico OMG, aunque en algunos juegos de terror ZOMG significa *Zombie Oh My god*. También se tiene la variante ZOMFG, que viene de la misma idea de pulsar Shift para escribir OMFG (Oh my fucking God!).

## Referencias

- ↑ CCN-CERT - Guía de seguridad de las TIC: Defacement ([https://www.ccn-cert.cni.es/guia\\_401/es/d/n1202.htm](https://www.ccn-cert.cni.es/guia_401/es/d/n1202.htm))

Obtenido de «[http://es.wiktionary.org/w/index.php?title=Apéndice:Jerga\\_de\\_Internet&oldid=1025019](http://es.wiktionary.org/w/index.php?title=Apéndice:Jerga_de_Internet&oldid=1025019)»

Categoría: Wikcionario:Apéndices

---

- Esta página fue modificada por última vez el 11:58, 30 mayo 2013.
- El texto está disponible bajo la Licencia Creative Commons Atribución/Compartir-Igual 3.0; pueden aplicarse términos adicionales. Véase [Términos de uso](#) para más detalles.

TheFreeDictionary  Google  Bing

HDP

5,437,266,513 visitors served.

Word / Article  Starts with  Ends with  Text

HDP Also found in: [Wikipedia](#)

0.02 sec.

This site:

Like

Follow:

Share:

**Aprender Ingles Gratuito** [www.ganandoconingles.com](http://www.ganandoconingles.com)  
Te Presentamos la Nueva Forma de Aprender Inglés a tu Manera



Page tools

[Printer friendly](#) [Feedback](#)  
[Cite / link](#)

This page:

Like

Share:

AdChoices

Category filter:

Acronym Definition

- HDP Hijo de Puta (*Spanish: Son of a Bitch*)
- HDP High Density Plasma
- HDP High Density Polyethylene
- HDP Hazardous Duty Pay
- HDP Human Dimensions of Global Environmental Change Programme
- HDP Hazara Democratic Party (*Pakistan*)
- HDP Hypertensive Disorders of Pregnancy
- HDP High Definition Player (*Blu-Ray or HD DVD*)
- HDP Hard Drive Password
- HDP Hurricane Destruction Potential
- HDP Hydrocarbon Dew Point
- HDP Historically Disadvantaged Persons
- HDP Hydro-Dynamic Products (*UK*)
- HDP Housing Developer Pro (*Enterprise Community Partners, Inc. software*)
- HDP Home Design Products
- HDP High Definition Porn
- HDP Handoff Call-Dropping Probability
- HDP High Density Design Packaging and Microsystem Integration (*IEEE symposium*)
- HDP Home Defense Program
- HDP High Density Resort (*Canada Post*)
- HDP High Delta Pressure
- HDP Healthy Diet Pyramid (*Singapore*)
- HDP Hot Dog Party
- HDP High Discard Priority
- HDP High Dual Peak
- HDP Homeland Defense Program
- HDP Half-Done Productions (*forum*)
- HDP Home Delivery Platform (*Ireland and UK*)
- HDP Handover Distribution Point (*Telecom*)
- HDP High Desert Patriots (*California*)
- HDP Heavy Duty Professional (*warranty*)
- HDP Help Desk Plus (*software*)

Advertisement (Bad banner? Please [let us know](#).)

My Word List

[Add current page to the list](#)

Advertisement (Bad banner? Please [let us know](#).)

Charity



Feed a hungry child - donate to school feeding program

[submit new definition](#)

Copyright 1988-2008 [AcronymFinder.com](http://AcronymFinder.com). All rights reserved.

**FUNIBER: Formación Online**

[www.funiber.org](http://www.funiber.org)  
Masters y Cursos A Distancia. Becas Reconocidas  
Universidades Del Mundo

Want to thank TFD for its existence? [Tell a friend about us](#), add a link to this page, [add the site to iGoogle](#), or visit [the webmaster's page for free fun content](#).

Link to this page:

Please bookmark with social media, your votes are noticed and appreciated:

Like  7 people like this. Be the first of your friends.

Usage samples from [TheFreeLibrary.com](http://TheFreeLibrary.com)

QUETTA – HDP in a statement issued here on Sunday has condemned the incident of arson on the land and property of Christians in Lahore terming it worst incident of increasing extremism and intolerance in the society.

*[HDP condemns Badami Bagh arson by Balochistan Times \(Baluchistan Province, Pakistan\)](#)*

HDP is "the first and only distribution of Hadoop available on both Linux and Windows," said David McJannet, Hortonworks vice president of marketing.

*[Hortonworks ports Windows version of Hadoop by Computer News Middle East](#)*

With this free-of-charge add-on, Hortonworks delivers seamless integration of HDP with popular business intelligence (BI) tools to enable business analysts to query, analyze and visualize data from within Hadoop.

*[United States : Hortonworks Brings Power of Apache Hadoop Direct to ... by Mens Report](#)*

[More results](#)

Advertisement (Bad banner?  
Please [let us know](#).)

**References in periodicals archive** ?

QUETTA – HDP in a statement issued here on Sunday has condemned the incident of arson on the land and property of Christians in Lahore terming it worst incident of increasing extremism and intolerance in the society.  
[HDP condemns Badami Bagh arson by Balochistan Times \(Baluchistan Province, Pakistan\)](#)

HDP is "the first and only distribution of Hadoop available on both Linux and Windows," said David McJannet, Hortonworks vice president of marketing.  
[Hortonworks ports Windows version of Hadoop by Computer News Middle East](#)

With this free-of-charge add-on, Hortonworks delivers seamless integration of HDP with popular business intelligence (BI) tools to enable business analysts to query, analyze and visualize data from within Hadoop.  
[United States : Hortonworks Brings Power of Apache Hadoop Direct to ... by Mens Report](#)

[More results](#)

**Acronyms browser** ?

HDoO  
 HDOP  
 hDOR  
 HDOS  
 HDOSM  
 HDOT  
 HDQZ  
 HDP  
 HDP-FSG  
 HDP-L  
 HDPA  
 HDPB  
 HDPC  
 HDPCG  
 HDPCVD  
 HDPD  
 HDPDD

**Full browser** ?

HDoO  
 HDOP  
 hDOR  
 HDOS  
 HDOSM  
 HDOT  
 HDQZ  
 HDP  
 HDP-FSG  
 HDP-L  
 HDPA  
 HDPB  
 HDPC  
 HDPCG  
 HDPCVD  
 HDPD  
 HDPDD

TheFreeDictionary  Google

?

Word / Article  Starts with  Ends with  Text

**Free Tools:** For surfers: [Free toolbar & extensions](#) | [Word of the Day](#) | [Bookmark](#) | [Help](#)  
 For webmasters: [Free content](#) | [Linking](#) | [Lookup box](#) | [Double-click lookup](#)

[Mobile Site](#) | [Terms of Use](#) | [Privacy policy](#) | [Feedback](#) | [Advertise with Us](#) | Copyright © 2013 Farlex, Inc.

**Disclaimer**

All content on this website, including dictionary, thesaurus, literature, geography, and other reference data is for informational purposes only. This information should not be considered complete, up to date, and is not intended to be used in place of a visit, consultation, or advice of a legal, medical, or any other professional.

Email or Phone

Password

Log In

Keep me logged in

[Forgot your password?](#)



El PERU es de la CSM About

Like

I-L

About

www.3consultinggroup.com  
email: comercial@3consultinggroup.com

Description

Esta página es para el peruano que se siente de la conchasumadre!! el positivo, el emprendedor, el que ve el vaso medio lleno y no medio vacío, es para el PERUANO BUENAS VIBRAS!!!

Basic Info

Launched July 2011

Location Lima, Peru


Contact Info


Phone 2433455


Email comercial@3consultinggroup.com


- Find Friends
- Badges
- People
- Pages
- Places
- Apps
- Games
- Music
- Create Ad
- Create Page
- Developers
- Careers
- Privacy
- Cookies
- Terms
- Help





- 


**Laura Peña Saldarraga** falta HDLGP...y otros peruanisimas frases mas..  
August 9, 2011 at 8:33am · 1
- 


**Rodolfo Navaez Balbuena** jajajaja idioma perucho jajaj lo maximo!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!  
August 9, 2011 at 9:17am
- 


**Saul Ordoñez del Aguila** jajajajajaja  
August 9, 2011 at 9:21am
- 


**Yohana Menendez Hinojosa** TU SI AH ;D  
August 9, 2011 at 9:54am
- 


**Sheila Alvarado Aróstegui** jajajja Peru poneee! XD  
August 9, 2011 at 12:04pm
- 


**Miluska Cotrina** Si entendi  
August 9, 2011 at 2:14pm
- 


**Lina** OO lo maximoooooooooooooo!!!!!!!!!!!!!!  
August 9, 2011 at 3:24pm
- 


**Huber Iván Machaca Olivea** Clarinete, saxofón y me tocas el trombón!  
August 9, 2011 at 4:05pm
- 


**Eduardo Vela Ramos** q cojudez  
August 9, 2011 at 4:32pm
- 


**Steven Walker** PLRGPTM HDP MPHDP !!  
August 9, 2011 at 4:47pm
- 


**Xebastian Herrera Cabrera** jajja  
August 9, 2011 at 5:02pm
- 


**Santiago Aguilar** TMLC  
August 9, 2011 at 5:41pm
- 


**Alan Tasayco Pachas** y no va sherrrrrrrr  
August 9, 2011 at 11:03pm
- 


**Alirton Owo** Dx Bien CTM  
August 10, 2011 at 9:58am
- 

**Allen J Morales Quino** jaja bien at!! viva el PERU CSM  
August 10, 2011 at 2:26pm
- 

**Andy Alvarez Correa** jajajajajaa KSM  
August 12, 2011 at 3:57pm
- 

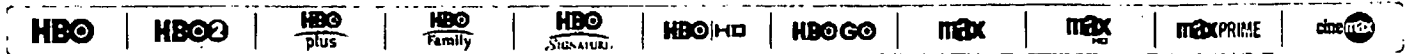
**Andy Alvarez Correa** esta pagina esta de csm  
August 12, 2011 at 3:58pm
- 

**Udy Dominguez** jajajajajaja 100% peruana!!  
August 16, 2011 at 3:06pm
- 

**Jhonatan David** jajaja CSM soy un patriota de la RCSM  
August 19, 2011 at 9:24am
- 

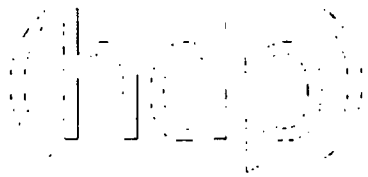
**Ronald Pifarreta** Serquín asu q paja too xvr.... pa toa la gente q kiere al peru csm.... XD...  
August 20, 2011 at 2:26pm

Search bar with 'buscar' button and 'búsqueda avanzada' text.



menú button

inicio programación películas series videos agenda atención al cliente ¿cómo me suscribo? noticias nuestros canales



**Año de producción:** 2012  
**País de origen:** Brasil/  
**Duración:** 33  
**Género:** Drama/  
**Censura:** C  
**Dirección:** Kátia Lund, Caio Ortiz, Adriano Civita, Johnny Araújo,  
**Elenco:** Saulo Vasconcelos, Paulo Tiefertaler, Vitor Moretti, Maria Cecilia Audi, Cynthia Falabella, Euclir de Souza, Fernanda Franceschetto, Adrian Verdaguer, Walter Breda, Flavio Tolezani, Domingas Person, Chris Couto,

**Fuera de campo él responde por otro nombre.**

(hdp) "hijo de puta" narra la historia del árbitro de fútbol Juarez Gomes da Silva.

El sueño de Juarez es arbitrar en un Mundial de Fútbol, pero pese a algunas victorias profesionales, su vida es una derrota. Abandonado por su mujer y separado de su hijo, Juarez busca la manera de reconquistar a su familia y alcanzar el éxito. A lo largo de 13 episodios veremos como transcurre la vida de este incomprendido personaje.

La producción cuenta con las participaciones especiales de jugadores y expertos en fútbol.

**Videos**

1 2 3 4 5 6 7 8 9



fecha	hora	canal	fecha	hora	canal
lun, 19/08/2013	18:00	HBO 2			

Inicio de la transmisión de la programación de HBO y Home Box Office

sitios de hbo latin america HBO / HBO Plus / HBO Family / HBO HD / Max / Max HD / MaxPrime / Cinemax  
 secciones Inicio / Programación / Videos / Agenda / Atención Al Cliente / ¿Cómo Me Suscribo? / Noticias / Concursos / Nuestros Canales  
 el sitio Términos Y Condiciones De Uso / Políticas De Privacidad  
 la empresa © 2013 HBO Oie Partners. All Rights Reserved. Cinemax®, HBO® And Home Box Office® Are Registered Trademarks Of Home Box Office, Inc.

174

00000182

1-N

Marketplace: Seguros Fijos Ahorro Móviles Rutas Apuestas Programas

El periodismo que buscas

20minutos EEUU | 20minutos México

20minutos.tv Listas laBiblioteca Minutecas

Portada Nacional Internacional Economía Tu ciudad Deportes Tecnología & Internet Artes Gente y TV Comunidad20 Blogs

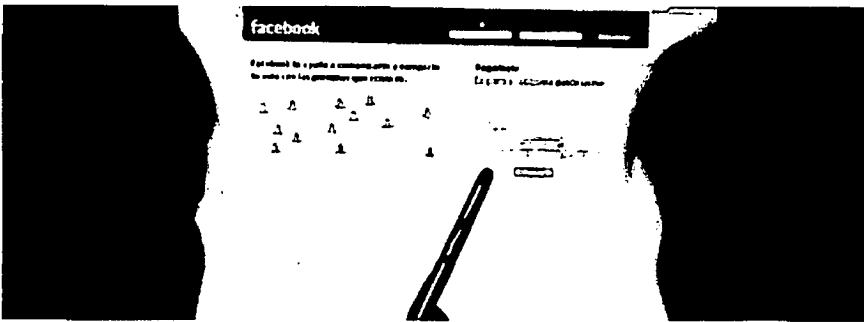
En imágenes Preguntar a un experto Vídeos Listas RSS Cartas Trivia

Videojuegos Moda y belleza Motor Viajes Vivienda Medio ambiente Salud Empleo Juegos

Edición Impresión Servicios

Formación y empleo

# El juez anula el despido de una trabajadora destituida por un comentario en Facebook



La empleada fue cesada por su empresa por utilizar un "lenguaje insultante y barriobajero" en un escrito transmitido por Facebook. (EFE/ARCHIVO)

- "El comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa", publicó la empleada en la red social.
- La compañía acordó su despido por considerarlo "lenguaje barriobajero".
- La justicia entiende que el comentario "estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante".

ECO Actividad social ¿Qué es esto? 76% 27 [ ] [+1] [ ]

Follow @20m Twitter

EFE. 12.07.2012 - 11:54h

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (TSJ) ha confirmado la nulidad del despido de una trabajadora que fue destituida por su empresa por utilizar un "lenguaje insultante y barriobajero" en un escrito transmitido por Facebook.

La sentencia señala que esta empleada de Unipost, S.A. utilizó expresiones como "ya veo que el comepollismo es una enfermedad muy extendida entre los trabajadores de la empresa".

El mensaje contenía también textos como "seremos obreros, pero no gilipollas"

El texto añade que, "con independencia del lenguaje utilizado, que es ocioso analizar o calificar respecto de corrección o incorrección formal, en el fondo lo que se quiere decir es que se echaba de menos capacidad crítica".

Para la sala, de la que ha sido ponente el magistrado José Luis Alonso, ese comentario "estaría protegido por el derecho de libertad de expresión, al no ser una afirmación insultante".

La sentencia señala también que el mensaje contenía también textos como "seremos obreros, pero no gilipollas" y "ahora, cada uno sabrá a qué le huele la boca, yo lo que sé es que a mí jamás me olerá a culo, salud, compañeros".

Sindicalista

175

00000181

Para la empresa, "este lenguaje insultante y barriobajero no puede ser ignorado, ya que, de facto, perturba su normal funcionamiento, atentando contra los principios de cortesía más elementales", por lo que **acordó su despido**, aunque, al reconocer su **improcedencia**, ponía a disposición de su trabajadora 2.735 euros.

La empresa sabía que la despedida había sido designada representante de la CGT dentro de la sección sindical

El Juzgado de lo Social número Seis de Murcia declaró nulo el despido por **vulneración del derecho fundamental de libertad sindical**, ya que la empresa conocía que la despedida había sido designada representante de la Confederación General del Trabajo en la sección sindical.

Ahora, el TSJ, al desestimar el recurso presentado por Unipost, S.A., confirma la declaración de nulidad del despido y la **condena al pago de 250 euros al abogado de la trabajadora** en concepto de honorarios.

Encuentra tu casa en el portal Inmobiliario líder en España

Más fotos relacionadas

Además en 20minutos.es

NACIONAL



Preguntas y respuestas del accidente de tren más grave ocurrido en España en 40 años

SANTIAGO DE COMPOSTELA



Rajoy, tras visitar la "zona cero": "El reto ahora es identificar a los fallecidos"

ECONOMÍA



La EPA del 2º trimestre certifica la mayor caída del paro en 13 años en España

DEPORTES



Fernando Alonso: "Mi esperanza es para después de verano"

1-0

**INFORME JURÍDICO PENAL SOBRE LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS SEÑORES  
GIANCARLOS CORNEJO ALVARADO, GUILLERMO DÍAZ MONTESINOS Y WILLIAMS  
GUERRA RODRÍGUEZ QUE MOTIVARON SU DESPIDO DE LA EMPRESA RIPLEY POR FALTA  
GRAVE (LESIÓN AL BIEN JURÍDICO HONOR)**

**Dr. Iván Meini Méndez**

Profesor de Derecho Penal y Director de la Maestría en Derecho Penal en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derecho (Universidad de Cádiz, España). Postdoctorado en Derecho Penal en la Universidad de Fribourg (Suiza), Instituto Max Planck para el Derecho Penal Extranjero e Internacional (Alemania) y Universidad de Göttingen (Alemania). Miembro de la Comisión Especial Revisora de Código Penal (2007, 2011)

Lima, julio de 2013

177

00000179

### RESUMEN DEL INFORME:

Se describe el marco normativo y teórico aplicable (I) en donde se analiza el concepto del honor como bien jurídico penal (I.1) y los criterios a emplear para resolver los casos de conflicto entre el derecho a honor y la libertad de expresión, en especial los planteados por el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116 (Delitos contra el honor personal y derecho constitucional a la libertad de expresión y de información) (I.2). A partir de dicho marco normativo y teórico se responde a las preguntas formuladas en la consulta (II), y se analiza luego si las frases y comentarios utilizados por los trabajadores de la empresa Ripley que dieron lugar a su despido por falta grave configuran delito contra el honor (III). Al final, se presenta las conclusiones (IV).

## **ESTRUCTURA DEL INFORME:**

### **I. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO APLICABLE**

- I.1. CONCEPTO DEL HONOR COMO BIEN JURÍDICO PENAL
- I.2. DERECHO AL HONOR Y LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN
- I.3. CONCLUSIONES PROVISIONALES

### **II. PREGUNTAS OBJETO DE CONSULTA**

PREGUNTA N° 1: ¿ES POSIBLE LESIONAR EL HONOR DE OTRA PERSONA A TRAVÉS DE COMENTARIOS Y/O PUBLICACIONES REALIZADAS EN FACEBOOK?

PREGUNTA N° 2: ¿SE EJERCE LIBERTAD DE EXPRESIÓN, OPINIÓN O INFORMACIÓN CUANDO SE VULNERA EL HONOR? ES DECIR, ¿EN UN SUPUESTO DE FALTAMIENTO DE PALABRA, INJURIA Y/O DIFAMACIÓN, SE EJERCE LIBERTAD DE EXPRESIÓN?

PREGUNTA N° 3: ¿PARA QUE SE CONFIGURE UN DELITO CONTRA EL HONOR, ES NECESARIO QUE SE HAYA TENIDO LA INTENCIÓN O DESEO PRONUNCIADO DE LESIONAR EL HONOR DE LA PERSONA A QUIEN SE DIRIGIÓ EL COMENTARIO Y/O PUBLICACIÓN?

PREGUNTA N° 4: ¿ES RESPONSABLE QUIEN DIFUNDE COMENTARIOS QUE CONSTITUYEN DELITOS CONTRA EL HONOR, AUN CUANDO HAYAN SIDO REALIZADOS POR OTRAS PERSONAS?

### **III. ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA PENAL DE LAS EXPRESIONES PUBLICADAS Y DIFUNDIDAS EN FACEBOOK**

### **IV. CONCLUSIONES**

## I. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO APLICABLE

### I.1. CONCEPTO DEL HONOR COMO BIEN JURÍDICO PENAL

1. El honor es un bien jurídico que se protege por el Derecho en general, y por el Derecho Penal en particular. La protección que el Derecho penal dispensa al honor se refleja en la prohibición y represión de las conductas que el Código Penal tipifica como delitos contra el honor. Estas conductas son:

a. Injuria (art. 130 CP): "El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa";

b. Calumnia (art. 131 CP): "El que atribuye falsamente a otro un delito, será reprimido con noventa a ciento veinte días-multa"; y,

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

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

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

2. El honor como bien jurídico no es sinónimo de autoestima (tesis subjetiva). Si así fuera, se dejaría en manos del afectado la decisión de si su honor se ha vulnerado, y, por ende, la protección jurídica que se le otorgue estaría sujeta siempre a su discrecionalidad. Esto impediría proteger el honor de aquellos cuya autoestima es insignificante o inexistente y, por lo mismo, obligaría a tener que afirmar que se lesiona el honor del intolerante que considera mancillado su honor ante la más mínima crítica.

Tampoco es el honor sinónimo de buena reputación (tesis objetiva). Si lo fuera, el honor dependería de la valoración social que recae sobre el sujeto y no se podría proteger la reputación de las personas que realizan actividades socialmente desaprobadas pero jurídicamente permitidas (prostitutas, drogadictos, por ejemplo). Además, si el honor fuera sinónimo de reputación, debería admitirse, en contra de toda lógica, que se lesiona el honor cuando se

imputa verazmente un delito a un tercero y ello afecta irremediablemente su reputación.

3. El concepto de honor como bien jurídico debe esbozarse a partir de su reconocimiento como derecho fundamental en la Constitución (art. 2.7 Const.). La protección jurídica del honor se justifica en la medida en que permite al sujeto desarrollar libremente su personalidad y desarrollarse libremente en sociedad (arts. 1 y 2.1. Const.). Por eso el honor es un bien jurídico inherente y exclusivo de las personas: el ser humano lo necesita para integrarse en sociedad y desarrollarse libremente<sup>1</sup>. A partir de esta premisa, parece lógico que la lesión al honor debe distorsionar o poner el peligro la integración y participación del sujeto en sociedad, o, dicho con otras palabras, que la protección jurídica al honor pretende que el sujeto reciba el *trato justo* que merece por parte del resto de personas.

4. El *trato justo* que el "honor" demanda se refiere a las *legítimas expectativas de reconocimiento* que el sujeto genera en sociedad. Estas legítimas expectativas de reconocimiento se basan en su condición de ser humano y en el derecho que tiene de desarrollar libremente su personalidad. Por eso, en un primer momento, todos tenemos derecho al honor, con independencia de las percepciones sociales de las cuales seamos objeto y de nuestra autoestima. Esta es la idea que permite a un sector de la doctrina hablar de un *momento estático* en la valoración del honor<sup>2</sup>, en el cual todos tenemos las mismas expectativas de reconocimiento por ser seres humanos -el mismo honor- al tener todos por igual el mismo derecho a la autorrealización e integración social. Es por eso que incluso los delincuentes y las personas con la estima más baja que se pueda imaginar son también titulares de honor.

5. Sin embargo, en un segundo momento el honor de las personas (o sus expectativas de reconocimiento) ya no depende solo de su condición de ser humano, sino que se toma en cuenta su actuación como miembro de la sociedad. Los comportamientos en sociedad de las personas pueden ser valorados desde distintas perspectivas. La perspectiva que aquí interesa y a partir de la cual se delimitan las expectativas de reconocimiento, es la que conforman el conjunto de valores que el modelo constitucional plantea. Si nuestra sociedad se organiza como Estado social y democrático de derecho, los comportamientos de las personas han de ser valorados desde esa perspectiva. Dicho con un ejemplo, quien delinque no puede pretender que se le reconozca como modelo

---

<sup>1</sup> Próximo, Lenckner, en Schönke/Schröder, *Strafgesetzbuch Kommentar*, 26 ed., 2001, previo al 185/ 1.

<sup>2</sup> Berdugo Gómez de la Torre, "Revisión del contenido del bien jurídico honor", en *Temas de Derecho Penal*, Cultural Cuzco Editores, Lima, 1993, p. 257-261; Meini, "la disyuntiva entre honor y expresión. Aspectos penales", *Ius et Veritas*, 21, p. 184 s.; el mismo, *Imputación y responsabilidad penal*, Ara, Lima, 2009, p. 345 s.



de conducta<sup>3</sup>. No tiene una legítima expectativa de que se le reconozca como modelo de conducta.

Es por eso que el honor, en este segundo momento ya no es igual para todos, y por lo tanto puede ser graduado en función a los comportamientos del sujeto. Esto se conoce como el *momento dinámico*<sup>4</sup> en la valoración del honor. En otras palabras, en este segundo momento las expectativas de reconocimiento varían en función de los comportamientos que libremente se lleven a cabo.

6. En resumen, el bien jurídico penal honor es el conjunto de legítimas expectativas de reconocimiento que tiene una persona en sociedad. Estas expectativas de reconocimiento se construyen sobre la base de la dignidad humana, y por eso existen mínimas expectativas de reconocimiento para todas las personas (momento estático del honor), pero también se toma en cuenta los comportamientos del sujeto en sociedad, lo que permite distinguir distintas expectativas de reconocimiento para las personas (momento dinámico del honor). La jurisprudencia ha asumido también este concepto de honor:

*"La doctrina penal es unánime en afirmar que el honor es el bien jurídico tutelado en el ilícito penal de difamación, el mismo que es valorado como uno de los bienes jurídicos más importantes, por significar las relaciones de reconocimiento fundadas en los valores sociales de dignidad de la persona y libre desarrollo de la personalidad"*<sup>5</sup>.

6. Los tres delitos que protegen el honor comparten como el ser delitos dolosos y proteger, precisamente, el honor. Pero se distinguen en la intensidad de la lesión al honor que exigen. En la injuria la lesión al honor es leve, pues la ofensa se profiere sin que existan testigos. En la calumnia la lesión al honor es mayor que en la injuria pero menor que en la difamación, pues se imputa un delito a sabiendas de su falsedad (imputar un delito a sabiendas que no se realizado o a sabiendas de que la persona a quien se le atribuye no lo ha cometido, no se condice con la expectativa de reconocimiento que merecen las personas inocentes). La difamación es la infracción penal más grave contra el honor, ya que existe la posibilidad de que la atribución del hecho o de la cualidad que afecta al honor sea conocida por terceras personas (posibilidad de que se difunda la noticia).

---

<sup>3</sup> Se toma como ejemplo a quien delinque por tratarse de un caso extremo, pero el razonamiento es aplicable a cualquier comportamiento incompatible con los valores propios del modelo constitucional.

<sup>4</sup> Vid, cita n. 2.

<sup>5</sup> Exp. N. 6129-97, en: *Baca Cabrera/Rojas Vargas/Neira Huamán*. Jurisprudencia Penal, Procesos sumarios, Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima, p. 169.

La diferencia en la intensidad de la lesión al bien jurídico se refleja en las penas: la injuria se reprime con pena de prestación de servicios comunitarios y multa leve; la calumnia con multa, y la difamación con privación de libertad y multa.

7. Si se atiende al carácter de *ultima ratio* del Derecho Penal, con arreglo al cual la ley penal se aplica de manera fragmentaria (solo ante las lesiones más graves a los bienes jurídicos más importantes) y subsidiaria (solo cuando no exista un mecanismo de control social menos lesivo y eficaz), se concluye que la "injuria" que en sede laboral dé lugar a un despido no tendrá que coincidir necesariamente con el delito de "injuria". Pues la injuria penal, como delito, será más grave que la injuria laboral. Sin embargo, por lo mismo, en los casos en que se cometa un delito contra el honor (injuria, calumnia o difamación), deberá admitir que se trata siempre de una infracción más grave que la "injuria" laboral, por lo que un delito contra el honor configurará la causal de despido por injuria.

8. Por lo demás, cuando la afirmación lesiva al honor haya sido dirigida contra un colectivo de personas es perfectamente posible y exigible identificar a los sujetos pasivos. Cuando se denigra a un colectivo, la lesión al honor se comete contra todos sus miembros y cualquiera de ellos puede denunciar la lesión del bien jurídico. El único requisito que se exige es que, a partir del contexto en que se profirió la afirmación lesiva al honor, se pueda determinar que dicha afirmación estaba dirigida contra las personas que componen el colectivo. Es lo que sucede, por ejemplo, si se afirma que los "todos los gitanos son rateros" o los "los judíos son estafadores".

Lo mismo cabe sostener cuando la frase difamatoria se profiere contra una empresa. En estos casos la ofensa recae en las personas individuales que dirigen la empresa (directores y administradores), aun cuando la expresión ofensiva no los mencione expresamente. La razón es obvia: la protección penal del honor no depende de que el autor de la injuria o difamación mencione explícitamente el nombre de la víctima (puede que ni siquiera lo conozca), sino, tan solo, de que se pueda identificar claramente en quién recae la ofensa. Lo contrario sería admitir indeseables lagunas de impunidad. Cuando la frase lesiva se dirige *formalmente* contra una empresa (por ejemplo: "la empresa es estafadora", "la compañía defrauda al fisco", "la empresa incumple sus obligaciones laborales o explota a sus trabajadores"), la determinación del sujeto pasivo indicará que la lesión al honor recae *materialmente* en las personas responsables de la marcha de la empresa, esto es, en los administradores.

## I.2. DERECHO AL HONOR Y LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Uno de los puntos más controvertidos en la protección jurídica al honor (y por extensión, a la imagen e intimidad) es su eventual conflicto con la libertad de expresión (y por extensión, a libertad de información). Los criterios a tener en cuenta para la solución de este conflicto han sido sistematizados por el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116 (Delitos contra el honor personal y derecho constitucional a la libertad de expresión y de información). La eficacia vinculante de este Acuerdo Plenario se explicita en el punto N° 15 del mismo: se estableció como doctrina legal las reglas de ponderación que se precisan en el mencionado Acuerdo Plenario. Dichas reglas de ponderación son:

1. **Necesidad del test de ponderación.** En primer lugar, tanto el derecho al honor como el derecho a la libertad de expresión son derechos constitucionales a los cuales se les reconoce como derechos fundamentales. Como gozan de igual rango constitucional ninguno tiene carácter absoluto respecto del otro, y para resolver los casos de conflicto se impone la realización de un test de ponderación. Este juicio ponderativo *"exige fijar el ámbito propio de cada derecho, luego verificar la concurrencia de los presupuestos formales de la limitación, a continuación valorar bajo el principio de proporcionalidad el carácter justificado o injustificado de la injerencia y, finalmente, comprobar que el límite que se trate respeta el contenido esencial del derecho limitado"*<sup>6</sup>.

2. **Causa de justificación (ejercicio legítimo de un derecho).** En segundo lugar, el art. 20.8 del Código Penal reconoce como causa de justificación el ejercicio legítimo de un derecho. De ahí que la ponderación de intereses en los casos de conflicto entre el derecho al honor y la libertad de expresión, pueda resolverse si se llega a afirmar que la conducta sujeta a la valoración penal constituye o no un ejercicio de las libertades de expresión e información. El Acuerdo Plenario menciona que este conflicto no se resuelve analizando las intenciones, ánimos, tendencia o voluntades:

*"Es insuficiente para la resolución del conflicto entre el delito contra el honor y las libertades de información y de expresión el análisis del elemento subjetivo del indicado delito, en atención a la dimensión pública e institucional que caracteriza a estas últimas y que excede el ámbito personal que distingue al primero"*<sup>7</sup>.

3. **Razón de ser de la libertad de expresión.** La libertad de expresión tiene una razón de ser muy clara en el Estado Constitucional de Derecho: si democracia es ejercicio de autogobierno colectivo que exige que los cargos públicos y los asuntos de interés público sean elegidos y conocidos por el pueblo y que el Estado sea receptivo a los deseos e intereses del pueblo, y si para ejercer dicha

<sup>6</sup> Punto N° 8 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

<sup>7</sup> Punto N° 9 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

prerrogativa los ciudadanos dependemos de ciertas instituciones para que nos informen sobre los aspectos necesarios para participar en aquel quehacer<sup>8</sup>, parece lógico que quienes tienen la posibilidad de comunicar y difundir dichos aspectos lo hagan ciñéndose a criterios de veracidad y objetividad. La prensa, y en general quienes participan en el debate público, deben hacerlo respetando ciertos límites. Uno de ellos, acaso el más importante, es el honor.

4. Con base en las consideraciones anteriores, el Acuerdo Plenario identifica dos criterios para ponderar el conflicto entre derecho al honor y libertad de expresión. Estos criterios son:

**a) Primer criterio: relevancia pública de la noticia o del sujeto.** "La naturaleza pública de las libertades de información y expresión, vinculadas a la formación de la opinión ciudadana, exige que las expresiones incidan en la esfera pública". "La protección del afectado se relativizará –en función al máximo nivel de su eficacia justificadora- cuando las expresiones cuestionadas incidan en personajes públicos o de relevancia pública, quienes, en aras de un interés general en juego, deben soportar cierto riesgo a que sus derechos subjetivos resulten afectados por expresiones o informaciones de ese calibre –más aún si las expresiones importan una crítica política, en tanto éstas se perciben como instrumento de los derechos de participación política-"<sup>9</sup>.

**b) Segundo criterio: requisitos del ejercicio de las libertades de información y expresión.** Este criterio se descompone a su vez en dos sub-criterios:

**aa) Está prohibido el empleo de insultos y expresiones vejatorias.** El Acuerdo Plenario lo menciona en los siguientes términos: "No están amparadas las frases objetiva o formalmente injuriosas, los insultos o las insinuaciones insidiosas o vejaciones –con independencia de la verdad de lo que se vierta o de la corrección de los juicios de valor que contienen-, pues **resultan impertinentes –desconectadas de su finalidad crítica o informativa- e innecesarias al pensamiento o idea que se exprese y materializan un desprecio por la personalidad ajena.** Es claro que está permitido en el ejercicio de las libertades de información y de expresión que se realice una evaluación personal, por desfavorable que sea, de una conducta, pero no lo está emplear calificativos que, apreciados en su significado usual y en su contexto, evidencian menosprecio o animosidad"<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Cfr. Fiss, La ironía de la libertad de expresión, trad. Ferreres Comella y Malem Seña, Gedisa, Barcelona, 1999, p. 71 s.

<sup>9</sup> Punto N° 10 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

<sup>10</sup> Punto N° 11 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116. Negritas añadidas.

**bb) Veracidad de los hechos y de la información que se profiera<sup>11</sup>.** Veracidad no significa que solo se autorice a narrar hechos que sean realmente ciertos, sino que se exige a quien los narra ha de haber cumplido con su deber de descartar su falsedad, a través de la contrastación con datos objetivos e imparciales <sup>12</sup>. Esto significa que la protección constitucional a la libertad de información y expresión no alcanza cuando se es consciente de que no se dice o escribe la verdad al referirse a otro o atribuirle una determinada conducta <sup>13</sup>, o cuando siendo falsa la información no se mostró interés o diligencia mínima en la comprobación de la verdad<sup>14</sup>.

*La consecuencia de este criterio es que: "No se protege, por tanto, a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúen con menosprecio de la verdad o falsedad de lo comunicado, comportándose irresponsablemente al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda constatación o meras invenciones o insinuaciones insidiosas"*

5. El Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116 se pronunció además sobre dos aspectos sensibles de los conflictos entre derecho al honor y libertad de expresión. Estos dos aspectos son:

**a) Reportaje neutral.** Los casos de reportaje neutral son aquellos en los que una persona se limita a transmitir la información (hechos u opiniones) proporcionada por un tercero. En estos casos el deber de diligencia se satisface con la constatación de la verdad del hecho de la declaración, pero no se extiende en principio a la necesidad de acreditar la verdad de lo declarado. Sin embargo, el propio Acuerdo Plenario indica que en estos casos ha de ponderarse también el hecho que la persona que informa asuma como propia la información, en cuyo caso se le exige contrastar la veracidad de los hechos comunicados<sup>15</sup>.

**b) Libertad de opinión.** La ponderación que ha de realizarse entre la libertad de opinión y el derecho al honor está condicionada por la naturaleza del primero. Las opiniones, ideas, juicio de valor y pensamientos, por su propia naturaleza, no pueden ser sometidas a un test de veracidad como sí lo pueden ser los hechos.

---

<sup>11</sup> Punto N° 12 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

<sup>12</sup> Este criterio ha sido asumido también por el Tribunal Constitucional. Véase las STC 0905-2001-AI/TC, del 14.08.2002, y 6712-2005-HC/TC del 17.10.2005.

<sup>13</sup> En estos casos se actuaría con dolo directo, vid. punto N° 12 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

<sup>14</sup> En estos casos se actuaría con dolo eventual, vid. punto N° 12 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

<sup>15</sup> Punto N° 12 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116.

En palabras del propio Acuerdo Plenario: "Por tanto, el elemento ponderativo que corresponde está vinculado al principio de proporcionalidad, en cuya virtud el análisis está centrado en determinar el interés público de las frases cuestionadas –deben desbordar la esfera privada de las personas, única posibilidad que permite advertir la necesidad y relevancia para lo que constituye el interés público de la opinión- **y la presencia o no de expresiones indudablemente ultrajantes u ofensivas, que denotan que están desprovistas de fundamento y o formuladas de mala fe** –sin relación con las ideas u opiniones que se expongan y, por tanto, innecesarias a ese propósito, a la que por cierto son ajenas expresiones duras o desabridas y que puedan molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige"<sup>16</sup>.

### 1.3. CONCLUSIONES PROVISIONALES

1. No es correcto afirmar que la libertad de expresión es más importante que el derecho al honor, ni viceversa. Ambos son derechos fundamentales. En los casos de conflicto entre estos dos derechos se impone un test de ponderación para determinar cuál de ellos prevalece en el caso en concreto. El test de ponderación se efectúa con arreglo a los siguientes criterios: a) relevancia pública del asunto o del personaje; b) prohibición de expresiones vejatorias; y, c) veracidad de los hechos.

2. Los criterios señalados deben ser aplicados teniendo en cuenta las particularidades de cada caso. Así, si los hechos o la persona sobre los cuales versa la noticia no tienen relevancia pública, o si se emplean términos o expresiones vejatorias (insultos), o si no se ha actuado con la diligencia debida que exige el criterio de veracidad, se tratará de un caso de lesión penal al derecho al honor y no se podrá afirmar que se ha actuado en el ejercicio legítimo de un derecho (derecho a la libertad de expresión u opinión). Si, por el contrario, se verifica que los hechos o la persona sobre la cual versa la noticia tiene relevancia pública, no se han empleado expresiones vejatorias y además se ha cumplido con la diligencia debida que impone el criterio de veracidad, deberá afirmarse que en el caso en concreto prima el derecho a la libertad de expresión u opinión, y no será un caso de delito contra el honor.

3. Para que se pueda afirmar que prima el derecho a la libertad de expresión por sobre el derecho al honor deben concurrir los tres criterios simultáneamente. Si, por el contrario, solo concurre uno de ellos, o dos, primará el derecho al honor. Así por ejemplo, el recurso a términos vejatorios o insultos es, per se, una lesión al honor.

---

<sup>16</sup> Punto N° 13 del Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116. En el mismo sentido, la STC 0905-2001-AA/TC, de 14.08.2002.

## II. PREGUNTAS OBJETO DE CONSULTA

Las preguntas objeto de consulta se absuelven a partir del marco teórico y normativo descrito.

### **PREGUNTA N° 1: ¿ES POSIBLE LESIONAR EL HONOR DE OTRA PERSONA A TRAVÉS DE COMENTARIOS Y/O PUBLICACIONES REALIZADAS EN FACEBOOK?**

1. Sí. Es posible. El Facebook, como cualquier otro medio de comunicación social, es una realidad y constituye un escenario en donde pueden proferirse y de hecho se profieren juicios de valor (positivos y negativos) y se comunican hechos (ciertos y falsos). La diferencia entre el Facebook y otros medios de comunicación social es que se trata de un *medio virtual* y no material en donde la comunicación no ocurre necesariamente en tiempo real (aunque puede darse) y transcurre por mecanismos propios de los medios de comunicación virtual. Sin embargo, ninguna de estas características permite afirmar que Facebook no sería un medio idóneo para lesionar el honor de otro. Por el contrario, la lesión al honor de otro por medio de Facebook es un supuesto de difamación agravada por tratarse, Facebook, de un medio de comunicación social (art. 132 tercer párrafo CP: *Si el delito se comete por medio del libro, la prensa u otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y de ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa*).

2. En efecto, afirmar que no es posible lesionar el honor de otro en Facebook solo podría sostenerse si es que antes se aceptara que Facebook no es un medio de comunicación. Pero basta revisar la dinámica de la comunicación social en la actualidad para advertir lo absurdo de dicha tesis. Si en realidad Facebook no fuera un medio de comunicación social habría que negar que las personas se comunican a través de ella cuando intercambian información. Habría que negar, por ejemplo, las transacciones comerciales que ahí se realizan, o la publicidad que ahí se presenta.

Que Facebook, en comparación con el libro, la radio o la televisión, sea un medio de comunicación social nuevo, no es obstáculo para considerarlo como tal. Cuando la Ley Penal regula el delito de difamación agravada se refiere a la difamación cometida por medio del libro, la prensa u otro medio de comunicación social, no solo considera que el libro y la prensa son medios de comunicación social, sino que deja abierta la posibilidad de considerar medios de comunicación social a otros distintos al libro o prensa. Luego, si la razón de ser de la difamación agravada que se comete en medios de comunicación social es que la difusión de la noticia injuriosa o difamatoria será mayor que, como será también mayor la lesión al honor, debe admitirse que la difamación por un medio de comunicación social virtual como Facebook no solo comparte esta razón de ser, sino que la potencialidad lesiva de la difamación en Facebook es mayor que si se cometiera por medio del libro o la prensa material, pues mientras que la

capacidad de difusión es infinitamente mayor, la capacidad para controlar la difusión es menor. Por tanto la lesión al honor será también mayor.

3. Si no se pierde de vista lo dicho en el párrafo anterior sobre la razón de ser de la difamación agravada, se tiene que aceptar que difícilmente se podrá concebir una difamación más grave que la cometida por un medio de comunicación social virtual como Facebook.

En este orden de ideas, y ante la gravedad de las lesiones al honor producidas por expresiones vertidas en Facebook, los tribunales han empezado a juzgar como delitos contra el honor estos casos. Tres casos que dan cuenta de esta realidad son:

#### **1. Caso en Malasia: condena por difamar a través de Facebook.**

"Un tribunal de Malasia ha condenado a un hombre a pagar 100.000 *ringit* (unos 31.000 dólares o 23.000 euros) **por difamar a través de Facebook** al centro de formación donde estudiaba su hijo, informa este sábado la prensa local. El tribunal de Penang, 400 kilómetros al norte de Kuala Lumpur, impuso dicha pena a Leong Yook Kong por difundir rumores de corrupción sobre el centro donde su hijo estudiaba mecánica, tras suspender el menor un examen, en la red social. Leong, de 64 años, comentó que el centro era culpable de fraude y corrupción en su perfil de Facebook, por lo que el tribunal ha dictaminado una condena para resarcir al centro por los daños y perjuicios causados<sup>17</sup>.

#### **2. Caso en Uruguay: procesamiento penal con mandato de detención por difamar a través de Facebook.**

El auto de procesamiento del Juzgado de Paysandú, de fecha 5 de octubre de 2012 da cuenta de:

"Que de autos surgen elementos de convicción suficientes para atribuir *prima facie* al indagado F. D. L. S., **la comisión de un Delito de Difamación por cuanto realizó a través de su cuenta personal en las redes sociales Facebook y Twitter manifestaciones escritas agraviantes en relación a la denunciante**, en cuanto se refirió a la Dra. X. G. como asesina, al expresar textualmente: "yo pienso que la Dra. ésa es una asesina y lo sostengo porque el hombre le pidió que no lo inyectara porque era alérgico y ella ni bola le dio entonces es una asesina porque no lo hizo sin saber lo hizo sabiendo esa es la diferencia" (fs. 9 de autos), dando el nombre de la Dra. en el mismo contexto en el que se venía refiriendo en sus comentarios emitidos en las referidas redes sociales ( fs. 5 de autos) burlándose asimismo de su apellido "la Dra. es de apellido G., ahora hizo honor a su apellido una negligencia de estas está pasando muy seguido, siguen matando.

---

<sup>17</sup> Noticia difundida por la agencia de noticias EFE el 01 de octubre de 2011, a las 10,23 h.



*En audiencia el Ministerio Público solicitó el procesamiento con prisión del indagado F. D. L. S. por la comisión de un Delito de Difamación en calidad de autor ( Art. 60 y 333 del C.P.), habida cuenta de la alarma social que ocasionaran las expresiones agravantes vertidas por el indagado respecto de la damnificada y de las repercusiones que las mismas tuvieron que no sólo la afectaron en su honor exponiéndola al odio y al desprecio público, sino que la afectan también como profesional médica y persona integrante de la sociedad"<sup>18</sup>.*

### **3. Caso peruano. Difamación en Facebook y rectificación:**

"El abogado peruano César Cecilio Loayza Gama, quien difamó a través de Facebook a un colega tuvo que rectificar hoy a través de la prensa tras ser advertido por el ofendido que sería denunciado en el Poder Judicial e inhabilitado para ejercer. Loayza Gama insultó a través de la red social a Douglas Alexander Llerena Pazos, quien a su vez lo emplazó a rectificar o de lo contrario lo denunciaría, informó este lunes la edición digital del diario peruano El Comercio. El abogado Loayza Gama tuvo que pedirle disculpas mediante un anuncio en El Comercio a su colega Llerena Pazos por haber vertido "frases difamantes" en su contra en Facebook. Llerena Pazos contó que Loayza Gama era uno de sus compañeros de trabajo y que tras su despido lo amenazó con golpearlo, lo insultó y atentó contra su buena reputación, por lo que lo emplazó a rectificar o si no lo denunciaría por "difamación agravada". Llerena Pazos señaló a El Comercio que si su colega no rectificaba iba a llevar el caso ante al Poder Judicial y al Comité de Ética del Colegio de Abogados de Lima a fin de que lo inhabilitaran"<sup>19</sup>.

**En conclusión,** sí se puede lesionar el honor por medio de Facebook. Se trata de un supuesto de difamación agravada.

**PREGUNTA Nº 2: ¿SE EJERCE LIBERTAD DE EXPRESIÓN, OPINIÓN O INFORMACIÓN CUANDO SE VULNERA EL HONOR? ES DECIR, ¿EN UN SUPUESTO DE FALTA DE PALABRA, INJURIA Y/O DIFAMACIÓN, SE EJERCE LIBERTAD DE EXPRESIÓN?**

1. No. No se ejerce libertad de expresión, opinión o de información cuando se lesiona el honor cometiendo injuria, calumnia o difamación. En los casos de conflicto entre derecho al honor y derecho a la libertad de expresión, opinión o información, se impone el test de ponderación que consiste en aplicar los tres criterios señalados anteriormente, a saber: relevancia pública del hecho o del personaje sobre el cual versa la noticia; prohibición de expresiones vejatorias; y, veracidad.

---

<sup>18</sup> Tomado la página web del Poder Judicial de Uruguay: [http://www.poderjudicial.gub.uy/images/resoluciones/proc\\_5-10-12\\_difamacion\\_redes\\_sociales\\_paysandu\\_juez\\_ramos\\_difusion.pdf](http://www.poderjudicial.gub.uy/images/resoluciones/proc_5-10-12_difamacion_redes_sociales_paysandu_juez_ramos_difusion.pdf) el 19 de junio de 2013.

<sup>19</sup> <http://pe.globedia.com/ofrece-abogado-peruano-disculpas-difamar-colega-facebook>. Consulta efectuada el 19 de junio de 2013.

Una vez aplicado el mencionado test de ponderación solo existen dos posibilidades: o bien prevalece el derecho a la libertad de expresión, en cuyo caso se actúa en ejercicio legítimo de un derecho y no se lesiona el bien jurídico penal, o bien no se ejerce legítimamente el derecho a la libertad de expresión, prevalece el derecho al honor, y por tanto las expresiones serán consideradas como lesivas al honor.

2. Lo contrario, es decir, afirmar que se podría ejercer libertad de expresión cuando se lesiona el honor de un tercero, obligaría tener que admitir la incoherencia de que el ejercicio de un derecho fundamental supone la lesión de otro derecho fundamental. Y ello no es correcto. Es perfectamente posible que ambos derechos coexistan pacíficamente, y ello se logra mediante la aplicación del test de ponderación.

3. Lo dicho hasta aquí es trasladable al ámbito laboral. Los trabajadores, cualquiera sea su condición o situación, tienen derecho a la libertad de expresión, opinión e información, y los empleadores tienen derecho al honor. Pero como ambos derechos son derechos fundamentales que no dependen de la ubicación que se tenga en la relación laboral, también los trabajadores tienen derecho al honor y los empleadores derecho a la libertad de expresión. De esta afirmación se deducen una serie de consecuencias. Se rescatan solo dos.

a) Por un lado, tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a la libertad de expresión y al honor. Por tanto, ni los trabajadores tienen derecho a lesionar el honor de sus empleadores cuando ejercen libertad de expresión o cuando reivindican algún derecho sindical, ni los empleadores tienen derecho a mancillar el honor de los trabajadores cuando ejercen su poder disciplinario.

b) Por otro lado, cuando en el ámbito laboral se presente un caso de conflicto entre derecho al honor y libertad de expresión debe aplicarse el test de ponderación teniendo en cuenta las particularidades del caso y las particularidades de la relación laboral.

Esto no significa que el derecho a la libertad de expresión del trabajador se flexibilice, reduzca o elimine, pues incluso en una relación de subordinación se tiene derecho a la expresión, opinión e información. Es más, el ejercicio de la libertad sindical supone ejercicio de libertad de expresión. No obstante, para que el ejercicio de dichas libertades (sindical y de expresión) sea ejercicio legítimo de un derecho y no vulnere el honor (u otros bienes jurídicos de terceras personas) debe tenerse en cuenta que existen mecanismos y canales legalmente previstos que permiten ejercer los derechos vinculados a la libertad sindical, y que se prevé incluso el derecho de huelga. Pero ni siquiera en caso de huelga se permite lesionar el derecho al honor, pues su razón de ser, como la de cualquier acto que quiera vincularse a la libertad sindical, es reivindicar un derecho laboral y no

insultar, vejar, denigrar, ofender o cualquiera otra forma de lesionar al honor.

4. En conclusión, la aplicación del test de ponderación a un caso de conflicto entre derecho al honor y libertad de expresión en el ámbito laboral debe seguir la regla general en cuya virtud se aplican los criterios de relevancia pública de la noticia o del sujeto, prohibición de expresiones vejatorias y veracidad. De ahí que la reivindicación de un derecho sindical -y por tanto el ejercicio de la libertad de expresión como manifestación de la libertad sindical- nunca pueda ejercitarse legítimamente si se emplean términos manifiestamente ofensivos o insultos.

**PREGUNTA N° 3: ¿PARA QUE SE CONFIGURE UN DELITO CONTRA EL HONOR, ES NECESARIO QUE SE HAYA TENIDO LA INTENCIÓN O DESEO PRONUNCIADO DE LESIONAR EL HONOR DE LA PERSONA A QUIEN SE DIRIGIÓ EL COMENTARIO Y/O PUBLICACIÓN?**

1. La jurisprudencia peruana suele exigir el llamado *animus injuriandi* o *animus difamandi* como elemento subjetivo de los delitos contra el honor. Así, se ha dicho que "se exige en el sujeto activo una peculiar intención o ánimo este es el llamado *animus difamandi*"<sup>20</sup>; "en cuanto a la tipicidad subjetiva es necesario el dolo y el *animus difamandi*"<sup>21</sup>; "... requiriendo necesariamente el dolo; además se exige un elemento subjetivo de tipo, concretado en el *animus difamandi* ... el *animus difamandi* que se requiere además para configurar el delito de difamación"<sup>22</sup>; "se requiere como aspecto subjetivo la presencia del *animus difamandi* ..." <sup>23</sup>; "careciendo además el comportamiento de los agentes del especial *animus injuriandi* que exige el tipo penal"<sup>24</sup>; "analizando los elementos del delito investigado (difamación e injuria) como el *animus infamandi* y el *iniuriandi* ..." <sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> Sentencia de 14 de mayo de 1988, Expediente 944-98 (caso Luis Rey de Castro en agravio de Ricardo Belmont Casinelli)

<sup>21</sup> Sentencia de 18 de junio de 1998, Expediente 6562-97-A, que confirma la resolución que declara infundada la Excepción de Naturaleza de Acción deducida en el proceso seguido contra Jorge Lúcar de la Portilla y otra por la comisión de delito de difamación en agravio de Leonor la Rosa Bustamante.

<sup>22</sup> Sentencia de 8 de abril de 1998, Expediente 2000-98 (caso José Luis Carranza de Vivanco en agravio de Luis Ruth Barinotto por la presunta comisión de delito de difamación por medio de la prensa).

<sup>23</sup> Sentencia de 03 de noviembre de 1998, Expediente 3895-98 (caso José Arévalo Soplopuco por delito contra el honor -difamación e injuria- en agravio de Ivonne Sussana Díaz Díaz)

<sup>24</sup> Recurso de Nulidad N° 4165-96, de 01 de octubre de 1997, en Rojas Vargas, Repertorio de Jurisprudencia Penal, Tomo 1, Lima, 1999, p. 321 y 322.

<sup>25</sup> Sentencia de la Corte Suprema (SCS) de 23 de enero de 1998, Expediente N° 4732-97. También la SCS de 22 de enero de 1998, Expediente N° 3748-97 y su Dictamen Fiscal N° 3709-97-MP-FN-2°FSP de 26 de septiembre de 1997, la Sentencia que resuelve el Recurso de Nulidad N° 4149-96 de 11 de septiembre de 1997 y su Dictamen Fiscal N° 2933-97-1FSP/MP de 13 de agosto de 1997 y el Dictamen Fiscal N° 4354-97MP-FN-2°FSP de 28 de noviembre de 1997, publicadas en Rojas Vargas, Jurisprudencia Penal, p. 321 ss.

La jurisprudencia ha definido al mencionado *animus*: "una peculiar intención o ánimo", "intención, expresada en forma perceptible o inducida de las circunstancias concurrentes de lesionar el bien jurídico del honor" o "ánimo especial de difamar" o, "*animus difamandi* ... es decir, conocimiento y voluntad de estar socavando el honor y la dignidad de otra persona"<sup>26</sup>.

Algunos autores nacionales definen al *animus difamandi* como "intención, expresada en forma perceptible o inducida de las circunstancias concurrentes de lesionar el bien jurídico del honor"<sup>27</sup> o simplemente como "ánimo especial de difamar"<sup>28</sup>.

2. Los delitos contra el honor son delitos dolosos. Esto significa, siempre según doctrina y jurisprudencia mayoritaria, que el sujeto no solo ha de conocer que su conducta lesiona el honor de un tercero (elemento cognitivo del dolo), sino que además ha de tener la intención de hacerlo (elemento volitivo del dolo). Así, el elemento volitivo del dolo en los delitos contra el honor consistiría en querer, con mayor o menor intensidad, perturbar el honor o la reputación.

Visto así, los conceptos de *animus injuriandi* y *difamandi* que postula la jurisprudencia y la doctrina permiten advertir que dichos *animus* son en realidad el elemento volitivo del dolo, y que el *animus* (o la intensidad de la voluntad de querer lesionar el honor de otro) solo puede ser utilizado para determinar si se ha actuado con dolo directo o dolo eventual -al igual que el *animus necandi* y el *animus lubricus* forman parte del dolo del homicidio y de la violación de la libertad sexual, respectivamente<sup>29</sup>. En este sentido se expresó la correcta sentencia de 7 de octubre de 1991 (3 Juzgado Penal de Lima): "el tipo subjetivo de la figura (difamación) supone actuar dolosamente, lo que es lo mismo que el *animus* de difamar ... no existe una diferencia entre el dolo y el *animus* de difamar (...) no siendo necesario ningún otro elemento subjetivo diferente del dolo".

3. Se suele afirmar que el *animus difamandi* o *injuriandi* quedará desplazado cuando se actúa con otra intención, esto es, cuando se actúa *animus iocandi, corrigendi, defendendi, criticandi, informandi, narrandi*, etc. Sin embargo, salta a la vista que no es así, que en realidad es perfectamente posible que una persona actúe con dos o más intenciones, tendencias, ánimos, u objetivos simultáneamente. Así por ejemplo, es posible que una persona denuncie a su enemigo por un delito y que actúe con *animus informandi* e *difamandi*. De

---

<sup>26</sup> Recurso de Nulidad N° 4165-96, de 01 de octubre de 1997.

<sup>27</sup> Roy Freyre, Derecho Penal Peruano. Tomo 1, Lima, 1974, p. 288.

<sup>28</sup> Bramont Arias Torres/García Cantizano, Manual de Derecho Penal. Parte Especial. 2ª ed., Lima, 1996, p. 123 y 127.

<sup>29</sup> Sánchez Tomás, "Disfunciones dogmáticas, político-criminales y procesales de la exigencia del *animus injuriandi* en el delito de injurias" Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, 1995, p. 151; Queralt Jiménez, Derecho Penal. Parte Especial, 2ª ed., Barcelona, p. 220.

aquí se sigue que la presencia de una intención distinta al *animus difamandi* no tiene porqué excluirla, sino que, por el contrario, son perfectamente compatibles<sup>30</sup>.

4. Por último, la aplicación del test de ponderación al que se ha hecho referencia y regula el Acuerdo Plenario N° 3-2006/CJ-116 indica que el empleo de términos degradantes, insultos o expresiones manifiestamente vejatorias no pueden ser amparadas por un eventual *animus informandi* o *criticandi*. Al contrario, el uso de términos que solo pueden ser interpretados como lesiones al honor – términos degradantes, insultos o expresiones manifiestamente vejatorias – denota que el sujeto que los profiere actúa con *animus difamandi*.

5. **En conclusión**, si bien la jurisprudencia nacional es partidaria de exigir la presencia del *animus injuriandi* o *difamandi* para la configuración de los delitos contra el honor, en realidad dicha intención es elemento volitivo del dolo que se refleja en la intención de querer lesionar el honor de un tercero. Como tal, solo permite diferenciar entre dolo directo y dolo eventual. El *animus injuriando* y *difamandi* no son desplazados por otras intenciones. El empleo de insultos o en general de expresiones manifiestamente vejatorias indica que el sujeto ha actuado con *animus injuriandi* o *difamandi*.

**PREGUNTA N° 4: ¿ES RESPONSABLE QUIEN DIFUNDE COMENTARIOS QUE CONSTITUYEN DELITOS CONTRA EL HONOR, AUN CUANDO HAYAN SIDO REALIZADOS POR OTRAS PERSONAS?**

1. Sí. La responsabilidad penal se deriva de dos tipos de comportamientos: activos y omisivos. En el primer caso se realiza un comportamiento que pone en riesgo o lesiona el bien jurídico protegido. En el segundo caso se omite cumplir un deber que tiene por finalidad evitar que un bien jurídico sea puesto en riesgo o lesionado por un tercero (el enfermero del violento paciente con alucinaciones mentales que agrede a terceros) o por un hecho de la naturaleza (salvavidas, bombero, etc.). En los casos de delitos perpetrados mediante comportamientos omisivos será responsable quien tenga el deber de garante.

En términos generales se puede decir que el deber de garante recae en quienes han asumido libre y voluntariamente el compromiso de administrar una "fuente de riesgo" para bienes jurídicos y, en consecuencia, se obligan a que dicha fuente no lesione los bienes jurídicos. Expresado con otras palabras, el deber de garante consiste en evitar que las actividades de las cuales uno es responsable no lesionen bienes jurídicos ajenos. Así por ejemplo, se reconoce la existencia de un deber de garante del empresario que le obliga a supervisar los comportamientos de sus subordinados. El no cumplimiento de este deber puede dar lugar a responsabilidad penal por no evitar que éstos delincan en sus actuaciones para la empresa (por ejemplo, no controlar que los desperdicios

---

<sup>30</sup> Sánchez Tomás, (cit. 29) p. 154; Morales Prats, "Adecuación social y tutela penal del honor: perspectiva despenalizadora", en Cuadernos de Política Criminal, 36 (1988), p. 686; Meini (cit. 2) p. 98.

tóxicos no sean depositados en lugares adecuados, o que no se oferte al público productos de consumo no autorizados por la autoridad competente).

2. En los delitos contra el honor, el deber de garante consiste en evitar que aquellas personas que están bajo el control de uno lesionen el honor de un tercero. La posición de garante más conocida en el ámbito de los delitos contra el honor es la que recae en el director o responsable del medio de comunicación. Cuando se lesiona el honor por escribir una columna difamatoria o por insultar mediante un medio de comunicación social, no solo responde el autor de la columna o del insulto, sino también el responsable del medio de comunicación debido a que no evitó que el medio de comunicación del cual es responsable sea utilizado para delinquir por una persona sometida a su control. La razón es obvia: el administrador de un medio de comunicación social es responsable de que sea utilizado lícitamente, y si llega a ser utilizado para difamar es porque no ha cumplido con su deber de controlar, fiscalizar y garantizar que las noticias, hechos o comentarios que ahí se propaguen sean manifestación de la libertad de expresión y no lesionen el honor.

3. El razonamiento expuesto en el párrafo anterior es trasladable a cualquier otro espacio de comunicación social, material o virtual. Es trasladable, por tanto, a Facebook.

En efecto, en la medida en que cada muro en Facebook tiene un administrador (responsable), es esa persona quien tiene el deber de usar dicho medio de comunicación social sin que lesione el honor de terceros. El deber de usar lícitamente el Facebook conlleva que el control que tiene que desplegar el administrador para evitar lesionar el honor de terceros, recaiga no solo en los comentarios, ideas o imágenes que él incorpora a su muro, sino también en aquellos comentarios, ideas o imágenes que otras personas incorporan en su muro. El primer caso (el propio administrador incorpora comentarios, ideas o imágenes) sería un comportamiento activo, y el segundo (no controlar, fiscalizar, corregir lo que otros cuelgan en el propio muro del cual uno es administrador) sería un comportamiento omisivo. En este último caso, la responsabilidad penal recaería tanto en el autor del comentario (por comportamiento activo) como en el administrador del muro (por omisión), de la misma manera en que se sanciona tanto al autor de la noticia difamatoria como al editor o director del medio de comunicación donde se publica.

4. **En conclusión**, quien en Facebook difunde comentarios que califican como delitos contra el honor, aun cuando hayan sido realizados por otras personas, responde penalmente como autor del delito contra el honor en la modalidad de difamación agravada. Lo mismo sucede si una persona permite que en su perfil público de Facebook otros realicen comentarios y/o publicaciones injuriantes. La razón es que en ambos casos se utiliza el muro (espacio virtual de comunicación social que se administra y de cual se es responsable) para difamar.

Esto queda más claro cuando lo que se difunde o permite que se comente son expresiones vejatorias o insultos.

### III. ANÁLISIS DE LA RELEVANCIA PENAL DE LAS EXPRESIONES PUBLICADAS Y DIFUNDIDAS EN FACEBOOK

En base a las consideraciones expuesta en los acápite anteriores se analiza la relevancia penal de las siguientes expresiones. La entidad lesiva al honor de cada una de las expresiones que se analiza toma en cuenta que deben ser analizadas en conjunto y considerando el contexto en que se produjeron.

1. - "Ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).
  - "por culpa de esos rcsml!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"
  - "que se vayan a la csm!!!!!!!"

Comentario: el empleo de términos que objetiva y formalmente solo significan insultos genera que el test de ponderación entre el derecho al honor y la libertad de expresión se resuelva inmediatamente a favor del derecho al honor, **configurándose un delito de difamación agravada.**

El hecho que en algunos casos se haya usado iniciales y no la palabra completa, no evita la responsabilidad penal. Es público, obvio y notorio que "rcsm" solo significa "reconcha su madre"; "hdp" significa "hijos de puta"; y "csm" significa "concha su madre". No es posible atribuir a dichas expresiones un significado distinto. En consecuencia, la lectura de las expresiones debe ser:

- ese reconcha su madre!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).
  - "por culpa de esos reconcha sus madres!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!!! Hijos de puta!!! mi apoyo compañeros!!!!"
  - "que se vayan a la concha su madres!!!!!!!"
- 2.- Difundir el siguiente meme (donde figura el Director Ejecutivo de la Empresa):

- o Natalia Málaga: "Son trabajadores no colaboradores... desahuevate mierda!!!!!" (sic).
- O "Melchochita": "Quitate esa camiseta .....IMBECIL!!!!!!!" (sic).

Comentario: las expresiones difundidas son levisas al honor. No podría entenderse que se trata de una burla, a pesar que se utilizan figuras públicas (Natalia Málaga y Pablo Villanueva (a) "Melcochita") y se les vincula a frases que suelen proferir. Pues, en realidad, se trata a todas luces de una descontextualización de las frases "desahuévate mierda" e "imbécil!!!!!!", y además se vinculan a persona que no se desenvuelven personal ni

profesionalmente en el ámbito al que pertenecen las frases (funcionarios de la empresa Ripley). En tal sentido, al haber sido sacadas de su contexto original (broma, burla) para calificar el desempeño profesional en el ámbito privado de una persona, y siendo que las frases contienen insultos, se trata de una lesión penal al honor.

- 3.- Publicar una fotografía del Director Ejecutivo de la Empresa en la que aparecía con la Gerenta de Recursos Humanos, agregando el siguiente texto (fotomontaje): —

"OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR". La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa".

- Comentar en la publicación:

"ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

Comentario: esta expresión constituye delito contra el honor en la modalidad de difamación agravada. Pues como se ha dicho, "rcsm" solo puede ser interpretado como "reconcha su madre". En consecuencia, el comentario debe ser leído de la siguiente manera:

"ese reconcha su madre!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

Además, de la responsabilidad penal por delito contra el honor en que incurre el autor de la expresión vejatoria, en este caso **incurre también en responsabilidad penal quien administra el espacio** (muro en Facebook) que se utilizó para difundir dicha expresión. En efecto, cuando se analizó la responsabilidad de quien difunde comentarios que constituyen delitos contra el honor aun cuando hayan sido realizados por otras personas<sup>31</sup>, se señaló que el titular del muro en Facebook tienen el deber de garante de evitar que el espacio que él administra sea utilizado para lesiona el bien jurídico honor. Este deber de garante se origina en el hecho que es él quien libre y voluntariamente crea y mantiene activo el muro. Siendo él el único que puede corregir lo que ahí se consigna, y siendo él el titular, sería absurdo pensar que la obligación de evitar que dicho espacio se use para lesionar bienes jurídicos recaiga en otra persona.

El deber de garante del administrador del muro en Facebook consiste, por

---

<sup>31</sup> Ver en este informe, II: Preguntas objeto de la consulta, Pregunta N. 4: ¿ES RESPONSABLE QUIEN DIFUNDE COMENTARIOS QUE CONSTITUYEN DELITOS CONTRA EL HONOR, AUN CUANDO HAYAN SIDO REALIZADOS POR OTRAS PERSONAS?



un lado, en no proferir expresiones que atenten contra el honor de terceras personas, y, por otro lado, en evitar que terceras personas utilicen el espacio que administra para lesionar el honor. En el primer caso la responsabilidad penal será por un comportamiento activo, mientras que en el segundo caso por un comportamiento omisivo. La responsabilidad penal en este segundo caso se genera por no corregir las actuaciones de terceras personas dentro del espacio (muro en Facebook) que se administra, lo que significa: se incurre en responsabilidad por no borrar los comentarios, símbolos, frases, expresiones o imágenes lesivas al honor. La corrección, además, ha de ser inmediata, ya que por la propia naturaleza del medio de comunicación la difusión de la lesión al honor será automática, exponencial, irreversible y, por tanto, muy grave.

Es tan claro que el administrador del muro en Facebook tiene un deber de garante en tanto administrador de un espacio virtual, que dicho deber de garante no se limita a preservar el bien jurídico honor, sino que se extiende a cualquier otro bien jurídico penal susceptible de ser lesionado mediante una red social, como la libertad sexual (por ejemplo, promover relaciones sexuales con menores o trata de personas), intimidad (por ejemplo, publicar fotos o videos íntimas) o seguridad pública (apología al terrorismo).

Por tanto, quien administra un muro en Facebook, y violando su deber de garante permitiendo que terceras personas introduzcan comentarios, símbolos, frases, expresiones o imágenes lesivas al honor, incurre en responsabilidad penal por delito contra el honor en la modalidad de difamación. La difamación, además, será agravada, ya que se trata de un medio de comunicación social.

- Publicar en la propia biografía de Facebook una fotografía de una mano sosteniendo una tarjeta con la palabra "INCOMPETENTE" en mayúsculas, con la siguiente sumilla:

"¿A quién se le cayó esta tarjeta? ¿En que oficina puedo dejarla?  
."(sic).

Además de etiquetar (incluir) a diversos usuarios de la red social, tales como Sutragrisacd Ripleyperu y Sutragrisa Sindicato Único Ripley Perú. En esta publicación, se consignaron los siguientes comentarios:

- "INCOMPETENTES AMAESTRADOS. CUANDO PASEN CERCA DE UN SUPERVISOR NUEVO DIGAN... AVER HASTE EL MUERTITO. VERAS LO QUE PASA" (sic)

- "Si muchos se demorar esas mierdas.me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???..."

Comentario: en este contexto, "incompetente" significa "pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado"<sup>32</sup>. Calificar de incompetente a otra persona puede ser considerado como una crítica y estar amparado por la libertad de expresión, siempre y cuando existan razones objetivas para utilizar dicho calificativo. Sin embargo, en el presente caso se han empleado para desacreditar a quien ocupa un cargo de dirección en una empresa transnacional, sin que se haya empleado la diligencia debida que impone el criterio de veracidad del test de ponderación, configurará una lesión al honor. En este caso la responsabilidad penal recaería tanto en quien introduce el comentario como en quien comenta utilizando el calificativo "incompetente".

La expresión "esas mierdas" es una expresión vejatoria que solo puede ser interpretada como insulto. Se trata de una difamación agravada por haberse producido en un medio de comunicación social.

En este caso debe afirmarse también la responsabilidad penal por delito contra el honor de quien administra el espacio (muro en Facebook) que se utilizó para difundir dicha expresión. Las razones han sido expuestas anteriormente.

4. - Difundir una publicación realizada por otra persona en la que un tercero consignó el siguiente comentario:

"ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic).

Comentario: La expresión "ese rasm" solo puede interpretarse como "ese reconcha su madre", configurando una difamación agravada.

- Difundir en la propia biografía de Facebook una imagen en la que se aprecia a una mujer sin boca acompañada de las siguientes frases:

"INCAPAZ", "SI NO TIENES PRINCIPIOS MEJOR", "SI NO OPINAS MEJOR", "NUEVO PERFIL PARA POSTULAR AL CARGO DE SUPERVISOR." Dicha imagen había sido publicada originalmente en la biografía de otro usuario con la siguiente sumilla: "PENSANDO EN LOS TRABAJADORES EN GENERAL, MENSAJE PARA LOS AMARILLOS EN SU PROXIMA POSTULACION ESTE ES EL EL EXAMEN RESUELTO PAR SU ASCENSO." (sic); a la cual el ex trabajador agregó al momento de su difusión: "Es muy cierto es el perfil de Supervisores que busca Ripley gente ZOMBIES....." (sic).

Comentario: el empleo de estas frases, en este caso, no puede ser visto como el ejercicio del derecho a la crítica, pues se han proferido sin que se haya

---

<sup>32</sup> Derivado de competente, vid, Diccionario RAE, segunda acepción del término competencia.

verificado que las personas a quienes se califica de incapaz no estén capacitadas para cumplir con su trabajo. En tal sentido, se ha empleado para desacreditar a quien ocupa un cargo de dirección en una empresa trasnacional, sin que se haya empleado la diligencia debida que impone el criterio de veracidad del test de ponderación. Por tanto, su empleo configurará una lesión al honor.

- Difundir una publicación con el siguiente contenido:

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

Comentario: Este tipo de comentarios solo podría ser considerado como críticas amparadas por el derecho a la libertad de opinión en la medida en que se sustenten en datos objetivos. Sin embargo, en el presente caso ello no ha ocurrido, por tanto, su difusión califica como un delito contra el honor. El razonamiento seguido es el mismo que se empleó cuando se analizó el empleo del calificativo "incompetente".

Por otro lado, la responsabilidad penal por delito contra el honor no solo recae en el autor de las expresiones o imágenes lesivas al honor, **sino también en quien las difunde**, pues hace suyo el contenido y sentido de las expresiones e imágenes. La responsabilidad penal por el delito de difamación (art. 1332 CP) consiste en *atribuir* a otro un hecho, cualidad o conducta que pueda perjudicar su honor, lo que hace irrelevante, de cara a la responsabilidad penal, que quien difunde el material lesivo al honor sea su creador, o que se limite a difundir el material lesivo al honor creado por otra persona. En ambos casos se atribuye a otro un hecho, cualidad o conducta.

- En la publicación anterior, publicar la siguiente frase:

*"por culpa de esos rasm!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"*

Comentario: se emplean expresiones vejatorias que constituyen delito de difamación agravada. La frase trascrita solo puede leerse de la siguiente manera:

*"por culpa de esos reconcha su madre!!! andamos como andamos!!!!"*

*indeseables de mierda!!!!hijos de puta!!! mi apoyo compañeros!!!!"*

- Con motivo del comentario anterior, comentar:

*"gracias compañeros ojala todos fueran como tu gente que no se calla lo que siente y que no anda agachando la cabeza delante de su jefe....." (sic).*

Comentario: Estas expresiones sí configuran delito contra el honor, ya que se profieren para aceptar, dar por válida y aprobar una expresión manifiestamente vejatoria, cual es: "por culpa de esos reconcha su madre!!! andamos como andamos!!!! indeseables de mierda!!!!hijos de puta!!! mi apoyo compañeros!!!!". En tal sentido, el significado de la frase "gracias compañeros ojala todos fueran como tu gente que no se calla lo que siente y que no anda agachando la cabeza delante de su jefe....." no es neutral, sino que, lejos de ello, está cargado la connotaciones peyorativas de la frase que respalda y hace suya. Es, por tanto, delito contra el honor en la modalidad de difamación agravada.

- Difundir el fotomontaje inicialmente difundido en el que aparecen Mario Villanueva (a) "Melcochita", Natalia Málaga y el Director Ejecutivo de la Empresa y añadió el siguiente comentario: "BUENA".

Comentario: El calificativo "buena" indica no solo que se está de acuerdo con lo expresado en el fotomontaje, sino que se avala y hace suyo dicho contenido. En la medida en que el contenido del fotomontaje es lesivo al honor, calificar de "buena" el fotomontaje también lo es.

- Publicar en la biografía del Facebook una fotografía de Carlos Álvarez personificando a Don Bieto. El texto que aparece en la fotografía es:

*"LA RATA DE RUBEN SEPULVERA SOLO ES COMPARABLE A DON BIETO".  
(Rubén Sepúlveda es un Directivo de la Empresa). Luego volvió a realizar una publicación idéntica y otro usuario comentó: "rata chilena vs rata peruana.....".*

Comentario: en la fotografía y con el comentario se compara a dos personas. Una de ellas, Alberto Químper ("don Bieto") es una persona cuya relevancia pública actual se debe a que está involucrado en graves delitos de corrupción y como tal se encuentra procesado, y la otra persona, Rubén Sepúlveda, no tiene relevancia pública. La comparación indica que las dos personas comparadas son semejantes, y como el acento se pone en la faceta de "rata" de Don Bieto, es obvio que se pretende atribuir al Sr. Sepúlveda las características por las que Alberto Químper es conocido como "Don Bieto" y "Rata". La comparación efectuada y los comentarios constituyen delito contra el honor.

### III. CONCLUSIONES

Se concluye que los señores Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Díaz Montesinos y Williams Guerra Rodríguez han realizado comportamientos penalmente relevantes que lesionan el derecho al honor en su modalidad de difamación agravada.

Entre los comportamientos más relevantes destacan:

- El señor Giancarlo Cornejo admite las publicaciones del comentario "ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic), "*Si muchos se demorar esas mierdas..me llega un par de incompetentes..... En plaza norte hay varios incompetentes en sus cargos de supuestos supervisores???..."*
- El señor Guillermo Díaz Montesinos difunde la expresión "ese rcsm!!!! como no lo deportan por basura!!!!" (sic); y realiza el fotomontaje de Don bieto.
- El señor Williams Guerra es autor de los comentarios que contienen insultos (rcsm, hdp, etc.).



**Iván Melni Méndez**

Lima, 20 de junio de 2013

1-P

Señores:  
**TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY**  
Calle Las Begonias No. 545, Piso 10, San Isidro  
Presente.-

Atención: Dra. Patricia Subauste  
Gerente de Recursos Humanos

De mi consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, con la finalidad de absolver las consultas que han tenido a bien formularme, con relación al uso y características del *Facebook*. Al respecto, cumplo con señalar lo siguiente:

## 1. **PREGUNTAS FORMULADAS**

### **Pregunta 1:**

*¿Las conductas realizadas por un usuario a través de Facebook (publicar, compartir, comentar, etc.) pueden ser calificadas de imaginarias o irreales?*

*Facebook* es una extensión de la capacidad de comunicación de las personas, y, como tal, reflejo de sus necesidades, intereses y deseos. Es tan parte de la realidad como una conversación presencial. Para entender plenamente esto, es útil revisar el rol que tiene *Facebook* en la comunicación humana contemporánea.

Todas las personas requieren de comunicación. Nuestra naturaleza de seres sociales demanda que tengamos con quién compartir afectos, dudas, con quién trabajar y, en general, intercambiar constantemente. Solo así se funciona en sociedad.

En todas las sociedades, la tecnología ha sido puesta al servicio de esta necesidad, ampliando y potenciando nuestra capacidad y nuestra exigencia de comunicación. *Facebook* no es más que una nueva variante de esta combinación de necesidad y posibilidad.

*Facebook* es un medio de comunicación. Está diseñado para permitir que exista interlocución; es decir, intercambio de mensajes en el amplio sentido del término. Algunos medios, como la televisión, son llamados medios masivos porque están orientados a enviar un mensaje de un emisor a muchos receptores; no existe además retorno, o retroalimentación directa. Otros medios, como el teléfono, son fundamentalmente interpersonales; es decir, dedicados a facilitar la interlocución entre dos personas que alternan la función de emisor y receptor.

*Facebook* es un medio surgido en un nuevo espacio tecnológico: la Internet. Específicamente en *Facebook*, la clave de la comunicación es la llamada red social: la suma de conexiones que una persona crea a lo largo de sus interacciones en una comunidad. Cada persona participa de una o varias redes sociales, las cuales son distintas entre sí: el trabajo y la familia, por ejemplo. Cada persona tiene redes sociales distintas a las de cualquier otra persona, porque las relaciones sociales son distintas porque la suma de espacios como la familia, el trabajo, las aficiones, las amistades, es diferente en cada caso.

Como todos los medios, y utilizando una frase de Marshall McLuhan<sup>1</sup>, uno de los más importantes teóricos de los estudios de comunicación: *Facebook* es una extensión del ser humano. No es posible pensar en la sociedad sin medios de comunicación, y tampoco es posible pensar en una persona que renuncia a comunicarse con su red social.

<sup>1</sup> MC LUHAN, Marshall. *Comprender los medios de comunicación: las extensiones del ser humano*. Barcelona: Paidós, 1996, p. 336.

La particularidad de *Facebook* es que extiende las capacidades de comunicación de otra manera, más orientada al intercambio con todos los miembros de una red social al mismo tiempo: una publicación o *post* puede ser vista por todos aquellos a los que he aceptado como “amigos”; es decir, como personas conectadas de manera permanente en mi red social virtual. Por eso se le conoce como un medio social: creado por las interacciones de los miembros de mi red social, existe para ampliar mis relaciones, no pudiendo haber dos *Facebook* iguales.

Virtual nos remite a un espacio que existe aunque no sea material. Virtual es la música que escuchamos en una página web; los mensajes de correo electrónico que enviamos; los chats que intercambiamos, entre muchos otros. Lo virtual es una forma de extensión del ser humano, y es tan real como una carta escrita a mano o un diario en papel. Es lo que Manuel Castells, el autor español considerado una autoridad global en el tema de lo virtual, llama la “virtualidad real”<sup>2</sup>, donde se vive usando la tecnología, creando un mundo de imágenes e intercambios que es tan integralmente parte de la vida de cada persona que es la realidad misma.

Si bien la virtualidad real de la que habla Castells no es igual que la vida material, física, no es menos importante para las personas ni mucho menos es “irreal”, en el sentido de que no existe.

Por el contrario, *Facebook* es, como se ha dicho, una extensión a través de las computadoras de la vida cotidiana; específicamente, es una forma de intercambio, de interlocución, que no por virtual deja de ser real, porque permite ampliar, cambiar, mejorar o empeorar las relaciones sociales ya existentes y, asimismo, porque permite iniciar nuevas relaciones que tienen tanta importancia como las relaciones reales.

Un espacio como *Facebook*, al ser parte de la vida social, permite cosas positivas pero también negativas: es posible mejorar las relaciones pero empeorarlas no es nada difícil con una frase mal dicha o una publicación inadecuada. La persona que usa *Facebook* puede eventualmente creer que sus acciones no tienen consecuencias pero, en realidad, como extensión de la vida social, lo que se hace ocurre, es real; y, por lo tanto, tiene consecuencias: afecta a las personas, permite ampliar la calidad y cantidad de los intercambios, y puede ofender o enojar a las personas que participan de los intercambios.

Sin duda, existe en muchas personas la percepción de que los actos en *Facebook* no pueden ser juzgados bajo los mismos estándares morales que aquellos que ocurren en la vida social convencional, cara a cara. Esto no es reflejo de un razonamiento moral de aplicación universal, sino de las interpretaciones que cada persona puede darle a sus actos, para su propia conveniencia y gusto, y refleja más las carencias morales de un individuo ya que se omite la llamada “Regla de Oro”: tratar a los demás como te tratas a ti mismo.

Por todo esto, no es cierto que *Facebook* sea un espacio alejado de la vida social, o que es irreal, o que las acciones en él no tienen las consecuencias que tienen los actos en la vida convencional.

---

<sup>2</sup> CASTELLS, Manuel. *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen 1: la sociedad red*. México: Siglo XXI, 1999, p. 592.

## Pregunta 2:

*¿Cuál es el nivel de control que tiene un usuario de Facebook respecto de las publicaciones y comentarios que él y terceros realizan?*

Uno de los defectos que se suele atribuir a *Facebook* es que presenta las relaciones sociales como idénticas: todos somos “amigos”, y esto hace que cuando se difunde alguna información en el muro o página personal que cada persona tiene en *Facebook*, esta información aparezca ante todas las personas con las que se ha aceptado ser “amigos”. Sin embargo, existen varios controles de privacidad que hacen posible configurar el alcance de cada una de las publicaciones que cada usuario hace, lo que permite un grado relativamente alto de control.

Una rápida explicación de cómo se interactúa en *Facebook* es necesaria aquí. Cualquier persona con una cuenta de correo electrónico puede crear una cuenta en *Facebook*. Una vez creada, puede colocar contenidos, en la forma de fotografías, videos, o mensajes varios; y puede dar “me gusta” a una serie de páginas de libre acceso. Sin embargo, lo que hace especial a *Facebook* es difundirlo entre mi red social, por lo que se busca establecer una relación permanente con otras personas a través del vínculo formal de “ser amigos”. Un usuario pide a otro ser “su amigo”, y es aceptado, con lo que pasa a formar parte de la red del usuario original, y viceversa. No hay límite inferior para la cantidad de amigos, pero sí superior: hasta cinco mil amigos.

Existe otro tipo de presencia, llamada “página”, dedicada a personas que son conocidas y esperan tener más de cinco mil contactos, o para empresas, organizaciones o similares; a pesar de esto, algunas organizaciones optan por crear páginas personales, que tienen amigos: la Corte Suprema de nuestro Poder Judicial tiene una página personal.

Una vez creada la red de amigos, se puede publicar más contenido. Al momento de colocar una publicación, es posible escoger entre cuatro niveles básicos de privacidad:

- a. Para todo el mundo, es decir cualquier persona con una cuenta en *Facebook* puede ver lo que uno publica (postea, como se le dice en un anglicismo popular).
- b. Para los amigos.
- c. Solo para mí, de manera que la publicación es privada.
- d. Para amigos específicos, sean identificados individualmente o a través de una lista creada por el usuario.

Por ejemplo, se puede crear una lista “Familia” para las fotos familiares, de manera que los que no están en la lista no puedan ver cierto contenido, como fotografías o publicaciones varias.

También es posible limitar el acceso a la biografía, antes conocida como muro, que es el panel principal que cada usuario tiene en *Facebook*, de manera que solo un grupo reducido de personas pueda poner mensajes directamente en el muro del usuario.

Las publicaciones pueden ser comentadas, por cualquier participante de la red social, incluyendo al que las publicó. Para ello, es necesario primero que se puedan ver; y los comentarios pueden ser borrados por aquellos que los ponen, o por el originador de la publicación, que viene a ser su dueño. Si un comentario no le gusta al que ha publicado una foto, puede retirarlo.

Existen muchas más opciones de control de contenido, incluyendo la posibilidad de controlar cuánto y cómo se re-publican mis publicaciones (cómo son difundidas a otras personas que no son parte de mi red social). Se puede evitar que se pueda compartir el contenido, evitando así que las fotos o publicaciones sean re-publicadas. Una vez publicada una foto, por ejemplo, es posible cambiar los controles de privacidad, haciendo que dicha foto deje de estar a disposición de determinado grupo.



Otra característica es la marca o *tag*, que es una indicación de quién aparece en una foto. Por ejemplo, un amigo publica una foto en la que aparece una persona, e indica que dicha persona está en ella: a partir de ese momento todos los “amigos”, tanto del publicador como del marcado o *tagado*, podrán ver y eventualmente, comentar la foto. La persona marcada puede retirar esa característica, de manera que no sea posible que se lo identifique en la foto; o puede hacer que cualquier intento de marcar contenidos con su nombre requiera de su autorización explícita.

En general, es posible controlar bastante bien el grado de difusión de cada publicación; pero, en el caso de que no se haya optado por usar esos controles, cualquier publicación que se haga puede ser vista por cualquier persona, o puede ser re-publicada y difundida más allá de mi red social por cualquier persona. Ahora bien, aunque es posible cambiar estas reglas post-facto, lo cierto es que si la publicación original ha sido hecha sin usar los controles, su difusión está completamente en manos de quienes la vean.

Las instrucciones generales de privacidad de *Facebook* están disponibles en la sección de Política de Uso de Datos y se pueden modificar rápidamente a través de la opción Accesos Directos de Privacidad que aparece en el menú principal de *Facebook* en la zona superior derecha de la página web, una vez conectados.

### Pregunta 3:

*¿Cuáles son las configuraciones de privacidad que puede elegir un usuario de Facebook para cada una de las publicaciones que realiza en su muro? Cuando una publicación es pública, ¿existe una expectativa de privacidad?*

Existen suficientes controles para evitar la posibilidad que el contenido de una cuenta sea difundido más allá de lo que el usuario quiera. Estas opciones no son singularmente complejas y solo requieren algo de planificación previa.

No existe una expectativa automática de privacidad. Menos aun cuando se varía los controles por defecto (las opciones que *Facebook* activa automáticamente al crear una cuenta), ya que estos son relativamente fuertes en su orientación al control detallado de cada interacción y permiten, tanto al inicio de la presencia en *Facebook*, como a lo largo de su uso e inclusive en cualquier momento y para cada una de las publicaciones, alto nivel de control de privacidad.

Entendamos privacidad como el control del usuario de sus interacciones para asegurarse que no serán vistas por quien no se quiera que las vea, no como que las comunicaciones sean inherentemente privadas, es decir invisibles a terceros. *Facebook*, reiteramos, es un medio social y, por ello, la expectativa siempre es que lo que se publica está para ser visto por otros.

La privacidad de cada interacción dependerá del usuario que la origina, también en función de su interés por difundir más allá de cierto grupo lo que quiere compartir. Salvo un grado muy cuidadoso de control por parte de cada usuario, lo habitual es que las publicaciones sean visibles por lo menos para todos los “amigos”, los que además pueden republicar el contenido sin mayores limitaciones.

Por ello, no se puede considerar a *Facebook* como un medio o espacio privado; sino, más bien, personal. Ello, por razones conceptuales (*Facebook* es un espacio pensado para la interacción con otros), razones prácticas y de configuración (toma tiempo y decisión personal configurar cada publicación para que sea estrictamente privada). Además, *Facebook* pide a cada nuevo usuario que lea los términos y condiciones, que incluyen una sección sobre “Política de Uso de Datos” que contiene a su vez una subsección sobre privacidad bajo el nombre de “Cómo compartes contenido y cómo se te encuentra en *Facebook*”.

Finalmente, cabe señalar que el “muro” o “biografía” (*timeline* en inglés) es la portada de cada usuario. Se conocía originalmente como muro (*wall*) y estaba separado de la información personal de cada usuario; sin embargo, durante 2012 la empresa *Facebook* tomó la decisión de integrar el muro con los datos personales, llamándolo Biografía. De esta forma, se mostraba más información sobre el usuario que antes del cambio; salvo que el usuario bloqueara el acceso. Así pues, el “muro” o “biografía” se crea con una mezcla de datos personales y publicaciones hechas por sus “amigos” de *Facebook* de manera automática.

Este “muro” o “biografía” es un espacio que puede ocultarse a terceros que no son “amigos” de un usuario. No obstante, cuando el usuario deja su muro o biografía sin un control estricto de privacidad, será visible en cualquier, pero no únicamente, de los siguientes escenarios:

- a. Un enlace de un amigo común llevará a un tercero al muro / biografía del usuario.
- b. Saber el nombre exacto del usuario y colocarlo en la barra de direcciones del navegador llevará al muro / biografía del usuario.
- c. Una búsqueda al interior de *Facebook* podrá llevar directamente al muro / biografía del usuario.

En otras palabras: se puede ver el contenido de una biografía sin ser amigo de un usuario, y sin que esto sea un acto de transgresión informática (hackeo). Se debe tener en cuenta que la biografía se asume pública y está a disposición de cualquier persona que tenga cuenta en *Facebook*.

#### **Pregunta 4:**

*¿Es usual que los usuarios empleen acrónimos en la comunicación a través de Facebook? ¿Cómo puede distinguirse entre un acrónimo y un mero conjunto de letras?*

El uso de acrónimos es común a todas las formas de comunicación digital, incluyendo también los teléfonos móviles y el Servicios de Mensajes Cortos (SMS). Estas abreviaturas se utilizan para simplificar la comunicación y reducir el tiempo que se necesita para difundir ideas.

Estos acrónimos son una forma de lenguaje escrito y existen porque se han convertido en una convención. Nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los acrónimos que existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación.

En español del Perú se usan varios acrónimos de origen anglosajón también, como parte de la costumbre que muchos jóvenes han adoptado de usar frases en inglés en la conversación cotidiana. Los acrónimos están recogidos en múltiples sitios web y son una forma aceptada de comunicación que se aprende como parte de las interacciones constantes en espacios como *Facebook*.

También en esta categoría se puede incluir palabras de origen inglés que han sido lexicalizadas en español, con traducciones ad-hoc, como por ejemplo el ya mencionado "postear", o "banear" (de *to ban*, prohibir o bloquear a alguien en inglés) o "*Fail*" (fracaso, usado en español como en inglés para indicar algo que está mal hecho o mal dicho: "tu comentario es un *fail* total"). Como muchas otras expresiones, estas son resultado de la interacción entre usuarios, no de la existencia de una autoridad que las defina, y por ello no hay una lista o serie definitiva de acrónimos; muchos de ellos, sin embargo, no requieren más explicación que el contexto en el que se usan: si el tono general de una comunicación es agresivo, se esperará que el acrónimo sea un insulto o agresión, aunque quizá el término preciso no sea reconocido inmediatamente.

Siguiendo a Roman Jakobson<sup>3</sup>, uno de los mayores teóricos del lenguaje, en todo acto de comunicación cada mensaje puede ser interpretado como expresión de una variedad de funciones, que van desde lo emotivo (para transmisión de emociones) hasta lo conativo (para transmisión de información). Una de las funciones es la metalingüística, que establece el contexto en el que se realizan los intercambios. La función metalingüística es parte de la adquisición de un lenguaje y de su contextualización a un medio determinado, como lo es *Facebook*.

Por ello, ningún acrónimo es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística, y, a su vez, por tal motivo al usar un acrónimo se está teniendo una intención comunicativa, buscando que sea interpretado de una manera determinada un acrónimo dado. El contexto es el medio mismo de comunicación, que crea condiciones específicas para el intercambio, así como el tipo específico de intercambio, el cual cobra sentido en la medida que los interlocutores reconocen el tono y la intención, con lo cual pueden así interpretar sin mayores dudas lo que se está tratando de decir.

No se trata pues de agrupaciones sin sentido de letras, sino de una manera breve de transmitir determinados sentidos.

Ciertamente, es posible que algunos acrónimos sean conocidos solo por un grupo de usuarios, mientras que otros sean de conocimiento general. Sin embargo, la expectativa mínima es que tu interlocutor directo, es decir, la persona con quien estás comunicándote en un momento dado, conozca el significado compartido, lo que es especialmente crítico en los comentarios a una foto o una publicación en *Facebook*. En caso que tal cosa no ocurra, no sería inusual que aparezca algún pedido de aclaración, de modo que la ausencia de consultas sobre el significado de los términos es señal de comprensión compartida entre los interlocutores.


---

<sup>3</sup> JAKOBSON, Roman. *Ensayos de lingüística general*. Barcelona: Seix Barral, 1975, p. 406.

## 2. CONCLUSIONES

- a. No es cierto que *Facebook* sea un espacio alejado de la vida social, o que es irreal, o que las acciones en él no tienen las consecuencias que tienen los actos en la vida convencional. La persona que usa *Facebook* puede eventualmente creer que sus acciones no tienen consecuencias pero, en realidad, como extensión de la vida social, lo que se hace ocurre, es real y afecta a los involucrados, sea para bien o para mal; y, por lo tanto, tiene consecuencias: permite ampliar la calidad y cantidad de los intercambios, y puede ofender o enojar a las personas que participan de los intercambios.
- b. Se puede controlar bastante bien el grado de difusión de cada publicación en *Facebook*; pero, en el caso de que no se haya optado por usar esos controles, cualquier publicación que se haga puede ser vista por cualquier persona, o puede ser re-publicada y difundida más allá de mi red social por cualquier persona. Las instrucciones generales de privacidad de *Facebook* están disponibles en la sección de Política de Uso de Datos y se pueden modificar rápidamente a través de la opción Accesos Directos de Privacidad que aparece en el menú principal de *Facebook* en la zona superior derecha de la página web, una vez conectados.
- c. Existen suficientes controles para evitar la posibilidad que el contenido de una cuenta sea difundido más allá de lo que el usuario quiera. Estas opciones no son singularmente complejas y solo requieren algo de planificación previa. Asimismo, se puede ver el contenido de una biografía sin ser amigo de un usuario, y sin que esto sea un acto de transgresión informática (hackeo).
- d. Ningún acrónimo es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística, y, a su vez, por tal motivo al usar un acrónimo se está teniendo una intención comunicativa, buscando que sea interpretado de una manera determinada un acrónimo dado. No se trata pues de agrupaciones sin sentido de letras, sino de una manera breve de transmitir determinados sentidos. La ausencia de consultas sobre el significado de los términos es señal de comprensión compartida entre los interlocutores.

Atentamente,



**Eduardo Villanueva Mansilla**  
Magister en Comunicaciones  
Profesor Asociado, Departamento de Comunicaciones  
Pontificia Universidad Católica del Perú

CAS 1938-98-DEFAULT-EMISOR

1-Q

Injuria como causal de despido: No interesa su gravedad

[-]

*La Ley laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, es suficiente únicamente que la injuria se encuentre presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta.*

[-] Datos Generales

Jurisprudencia LABORAL VERVERVER 98

Origen del documento: folio

[-]

Cas. 1938-98

### EN LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

**VISTOS;** en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; integrada por los señores Vocales Buendía Gutiérrez, Beltrán Quiroga, Almeida Peña, Seminario Valle y Zegarra Cevallos; luego de verificada la votación con arreglo a Ley emite la siguiente sentencia:

#### RECURSO DE CASACIÓN:

Interpuesto por la parte demandada mediante escrito de fojas trescientos ochenta y ocho por Shougang Hierro Perú-Sociedad Anónima, contra la sentencia de vista de fojas trescientos treinta y nueve, su fecha diez de junio de mil novecientos noventa y ocho que Confirma la sentencia de fojas trescientos veintidós, su fecha catorce de noviembre de mil novecientos noventa y siete, que declara Fundada la demanda, con lo demás que contiene; en los seguidos por don Rafael Seminario Córdova, sobre Nulidad de Despido.

#### CAUSALES

El recurso de casación se fundamenta en la siguiente causal:

- La errónea interpretación del inciso f) del artículo cincuenta y ocho del Decreto Legislativo setecientos veintiocho al no considerar que los hechos materia del caso concreto corresponden al concepto jurídico de injuria.

#### CONSIDERANDO

**Primero** .- que, habiendo sido admitido el recurso de casación, el mismo cumple con los requisitos de forma y fondo previstos en la Ley Procesal del Trabajo, al haberse acusado y fundamentado la causal consistente en la interpretación errónea de una norma de derecho material, así como cuál debe ser la correcta interpretación de la misma.

**Segundo**.- que, la referida causa se ciñe a determinar si el concepto de injuria a que se refiere el inciso f) del artículo cincuenta y ocho del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho engloba actitudes o manifestaciones como las que contiene el comunicado público que en copia obra a fojas once, y concretamente las siguientes: (la empresa) "nos negó el pago de utilidades que nos correspondía en mil novecientos noventa y tres, aplicando en forma retroactiva una precisión en estricta modificación del Decreto Legislativo número seiscientos setenta y siete"; así como: "que el sesenta y cinco por ciento de las ventas del mineral se va con destino a la China y que el dinero de estas ventas retorna con productos sobrevaluados o simplemente no retorna."

**Tercero**.- que, la sentencia de vista ha declarado fundada la demanda, considerando que tales

210

manifestaciones no configuran falta grave laboral por cuanto a) no constituyen injuria grave, y b) no suponen haber imputado la comisión de hechos delictuosos al personal jerárquico de la demandada.

**Cuarto.-** que, en cuanto al primero de dichos puntos, debe tenerse en cuenta la diferencia existente entre el concepto de injuria a que se refiere la norma bajo análisis, y el de injuria grave, utilizado en la sentencia de vista, y cuya plasmación jurídica se encontraba más bien en el inciso cuarto del artículo trescientos treinta y tres del Código Civil, relativo a las causas de la separación de cuerpos.

**Quinto.-** que, en ese mismo sentido, la Ley laboral ha definido como falta grave a la injuria sin distinción o condicionamiento adicional, siendo menester aceptar entonces que, en ella, es suficiente únicamente que la injuria se encuentre presente, con prescindencia de su gravedad como tal, para que se configure la causal de despido, pues su sola aparición implica la existencia de la falta.

**Sexto.-** que, en cuanto al segundo punto, relativo a la ausencia en el caso de imputación falsa de hechos delictuosos por parte del demandante del mismo modo, debe aceptarse que, para que se presente la injuria prevista en el inciso f) del artículo cincuenta y ocho del Decreto Legislativo setecientos veintiocho, no es necesario que las manifestaciones incurran en dicha conducta, que estaría más bien relacionada con el concepto del delito de calumnia y cuyo tratamiento corresponde al artículo ciento treinta y uno del Código Penal.

**Séptimo.-** que, abundando, el artículo cincuenta y nueve del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho, vigente al producirse los hechos, es claro en cuanto a la total independencia de las eventuales connotaciones penales de los hechos en relación con faltas graves laborales.

**Octavo.-** que, en cuanto al fondo mismo del asunto, esta Sala concluye que la falta grave prevista en el inciso f) del artículo cincuenta y ocho del Decreto Legislativo setecientos veintiocho se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, sea mediante agravio, sea mediante dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos.

**Noveno.-** que, aplicando dicha conclusión al caso de autos, que evidentemente es límite, esta sala coincide con la parte demandada en que las expresiones contenidas en el comunicado que en copia obra a fojas once, emitido por el demandante en su calidad de dirigente sindical, tuvieron como finalidad poner en cuestión la legitimidad y moralidad de las actuaciones de su empleador, así como dañar su imagen frente a la opinión pública, configurándose la falta grave que se ha analizado en los considerandos precedentes, y por tanto privando de fundamento a la demandada.

#### RESOLUCIÓN:

Por los fundamentos expuestos, y en uso de la facultad establecida en los artículos trescientos noventa y siete del Código Procesal Civil; declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas trescientos por la Empresa Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima; en consecuencia **NULA** la sentencia de vista de fojas trescientos treinta y nueve de fecha diez de junio de mil novecientos noventa y ocho; y actuando en sede de instancia **REVOCARON** la sentencia apelada de fojas trescientos veintidós su fecha catorce de noviembre de mil novecientos noventa y siete, que declara fundada la demanda; la que **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA**; en los seguidos por don Rafael Seminario Córdova, sobre Nulidad de Despido; **ORDENARON** se publique el texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", y los devolvieron.

**Normas Legales on Line- Servicio Integral de Información Jurídica**  
 Contáctenos en: [soportetecnico@compuleg.com](mailto:soportetecnico@compuleg.com)

211

1-R

EXP. N.º 976-2001-AA/TC

EUSEBIO LLANOS HUASCO

HUANUCO

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 13 días del mes de marzo del 2003, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores Magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartrigoyen, Rey Terry, Revoredo Marsano, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

**ASUNTO**

Recuso extraordinario interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Huanuco Pasco de fecha 14 de Agosto del 2001 que, confirmando la apelada, declara infundadas las defensas previas y excepción de incompetencia formuladas por la demandada así como infundada la demanda interpuesta.

**ANTECEDENTES**

Con fecha 18-04-2001, don Eusebio Llanos Huasco interpone acción de amparo contra Telefónica del Perú S.A. solicitando se deje sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 16-02-2001, por considerar que vulnera su derecho constitucional al trabajo, por la que solicita su inmediata reposición en el puesto que venía desempeñando hasta antes del 21-02-2001.

Especifica el demandante que ha laborado en la empresa Telefónica del Perú desde Marzo de 1981 hasta el 21-02-2001, fecha en la que se le impidió ingresar a su centro de trabajo. Durante dicho periodo nunca ha tenido problemas con la empresa demandada, ni tampoco ha sido sancionado administrativamente por algún hecho; por el contrario, ha sido un trabajador eficiente y responsable, habiendo obtenido incluso el reconocimiento de la empresa como uno de los más sobresalientes trabajadores, como lo acredita mediante instrumentales que adjunta. No obstante, señala que la demandada le ha cursado la antes citada Carta Notarial, mediante la que le comunica que ha decidido dar por concluido su contrato de trabajo, por haber irruido en supuestas faltas graves contempladas en los literales a), c) y d) del Artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, tales como: a) haber brindado información falsa presentando documentos sobre valuados; b) quebrantar la buena fe laboral al hacer mal uso de la confianza depositada generando un documento en complicidad con el propietario del Hostal Latino de Tingo María; c) presentar documentos sobre valuados para conseguir beneficios personales con la intención de causar daño a la empresa, y d) perjudicar económicamente a la empresa; imputaciones todas estas que se le han hecho en base a un supuesto informe u oficio remitido por el propietario del Hostal Latino donde se indica que a solicitud del demandante, se habría sobre valuado la Factura N.º 009641 por el importe de S/. 300.00 Nuevos Soles. Sostiene que dichos cargos enervados mediante las comunicaciones que cursó con fechas 21-12-2000 y 05-02-2001, en las que desvirtúa las afirmaciones hechas por la demandada; incluso el mismo accionante, con fecha 15-02-2001, ha cursado carta notarial al propietario del Hostal Latino, a fin de que dicha persona rectificara el informe falso y malicioso que se curso al Jefe Zonal de Huancayo con fecha 17-01-2001 (sic), no obstante lo cual hasta la fecha no se ha dado respuesta a su comunicación. Agrega que se le ha perjudicado como represalia por haber interpuesto a la misma demandada, una acción judicial sobre reconocimiento de años de servicios y pago de remuneraciones insolutas, la misma que actualmente se encuentra en trámite y donde a nivel de primera instancia ha obtenido resolución favorable a su pretensión.

Telefónica del Perú S.A. solicita se declare inadmisibles o infundada la pretensión. Especifica que la acción debe rechazarse de plano porque la violación alegada se ha convertido en irreparable al haberse despedido

al demandante de acuerdo a ley; en todo caso, la reposición no procede sino en los supuestos de despidos nulos, lo que no sucede en el presente caso. Agrega, además, que la presente vía, por su carencia de etapa probatoria, no resulta la idónea, sino la vía laboral, motivo por lo que deduce la excepción de incompetencia. Por último, y en cuanto al fondo, precisa que no se ha vulnerado los derechos constitucionales reclamados, habida cuenta que su despido se ha producido tras haberse comprobado la existencia de una falta grave, frente a la cual el demandante ha hecho uso de su derecho de defensa.

El Segundo Juzgado Mixto de Huanuco, con fecha 13-06-2001, a fojas 151 a 159, declara infundadas las defensas previas y la excepción de incompetencia, e infundada la demanda, por considerar que resulta imposible reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho invocado, por cuanto el demandante fue despedido en aplicación de la ley y conforme a la misma se le dio el derecho a efectuar sus descargos. Por otra parte, las faltas imputables al actor están previstas en la ley, por lo que el empleador ha procedido a aplicar la misma; en todo caso, para discutir dicha controversia se requiere de estación probatoria de la cual carece el amparo. Finalmente el Artículo 27° de la Constitución, no supone la posibilidad de que se reponga al trabajador.

La recurrida confirmó la apelada, fundamentalmente por considerar que el demandante ha sido debidamente informado de los cargos formulados en su contra, los que además se encuentran tipificados en la ley, por lo que no se ha vulnerado sus derechos constitucionales.

## FUNDAMENTOS

### I. Petitorio

1. Conforme aparece en el petitorio de la demanda, el objeto del presente proceso constitucional se dirige a que se deje sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 16 de febrero de 2001, por considerar que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. En consecuencia, solicita que se ordene su inmediata reposición en el puesto que venía desempeñando hasta antes del 21 de febrero de 2001.
2. La demandada ha sostenido, en su escrito de contestación de la demanda, que el amparo no sería la vía adecuada para resolver la controversia, pues la reposición sólo procede en el caso de los despidos nulos, lo que no es el caso, pues se despidió al actor por la comisión de falta grave. Señala, asimismo, que la vía del amparo no es la idónea, pues la controversia es de naturaleza laboral y el amparo no tiene estación probatoria.

### II. El carácter alternativo del amparo

3. Independientemente que este Tribunal Constitucional vaya a pronunciarse más adelante sobre el primer aspecto que se ha cuestionado, es importante señalar que el Colegiado no comparte el criterio según el cual el proceso de amparo no sería la vía idónea para resolver la presente controversia, sino, únicamente, el proceso laboral.

Sobre el particular, el Tribunal debe recordar que, en nuestro ordenamiento jurídico, el afectado en sus derechos constitucionales laborales no está obligado a acudir previamente a las instancias judiciales ordinarias, y sólo si en ellas no se hubiera obtenido una tutela judicial adecuada, acudir al amparo. En nuestro país, en efecto, el amparo constitucional no es una vía excepcional, residual o extraordinaria, a la cual el justiciable debe recurrir cuando ha agotado todas las vías judiciales idóneas para tutelar los derechos constitucionales.

Al contrario, nuestra legislación (inciso 3° del artículo 6° de la Ley N.° 23506) condena con la desestimación de la demanda si es que antes de acudir a la acción de amparo, el justiciable optó por la



vía ordinaria. Lo que significa que, contrariamente a lo que sucede en otros ordenamientos, como el argentino o el español, en nuestro país el amparo es un proceso, por llamarlo así, "alternativo", es decir, al que se *puede* acudir no bien se culmina con agotar la vía previa, y siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución.

Tal carácter alternativo del amparo nada tiene que ver con el hecho de que dicho instituto carezca de estación probatoria (lo que no implica impedimento alguno para actuar medios de prueba), ya que mediante este proceso no se dilucida la titularidad de un derecho, como sucede en otros, sino sólo se restablece su ejercicio. Ello supone, como es obvio, que quien solicita tutela en esta vía mínimamente tenga que acreditar la titularidad del derecho constitucional cuyo restablecimiento invoca, en tanto que este requisito constituye un presupuesto procesal, a lo que se suma la exigencia de tener que demostrar la existencia del acto cuestionado.

De ahí que este remedio procesal, en buena cuenta, constituya un proceso al acto, en el que el juez no tiene tanto que actuar pruebas, sino juzgar en esencia sobre su legitimidad o ilegitimidad constitucional. Como dice Juventino Castro [*El sistema del derecho de amparo*, Editorial Porrúa, México 1992, Pág. 169] "en el (...) amparo hay dos hechos a probar esencialmente: la existencia del acto reclamado, que en ocasiones es una cuestión de hecho, y su constitucionalidad o inconstitucionalidad, que generalmente es una cuestión de derecho, valorable finalmente por el juzgador".

Por ello, si en el amparo no hay conflicto de derechos e intereses "subjetivos" contrapuestos entre partes, ello es porque los términos de la controversia giran fundamentalmente en torno a una cuestión de interpretación constitucional. Y, como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional Federal Alemán, dicha interpretación "tiene la naturaleza de un disenso en el que se mencionan los argumentos a favor y en contra y finalmente se llega a una resolución de acuerdo con las mejores" [BverfGE, 82, 30 (38-39)].

La inexistencia de la estación de pruebas, por tanto, no se deriva de la naturaleza sumaria y breve del amparo, sino de la finalidad y el objeto del proceso.

En ese sentido, teniendo en cuenta que en el presente caso se ha alegado la violación de un derecho constitucional, el Tribunal Constitucional es competente para entrar al fondo de la controversia.

### III. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales y el Amparo contra particulares

4. Como se ha expuesto en los antecedentes de esta sentencia, un particular cuestiona que otro particular, Telefónica del Perú S.A., afecte sus derechos constitucionales. Tal controversia, si desde una perspectiva laboral podría caracterizarse como un conflicto que involucra a un trabajador con su empleador; desde una perspectiva constitucional, en su versión sustantiva, se encuadra en la problemática de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados y, en su versión procesal, en la procedencia o no del denominado "amparo entre particulares".

#### A) Eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre privados

5. Desde una perspectiva histórica, los derechos fundamentales surgieron como derechos de defensa oponibles al Estado. Es decir, como atributos subjetivos que protegían un ámbito de autonomía individual contra acciones u omisiones derivadas de cualquiera de los poderes públicos. De esta forma, los derechos y libertades fundamentales tenían al individuo por sujeto activo, y únicamente al Estado como sujeto pasivo, en la medida en que ellos tenían por objeto reconocer y proteger ámbitos de libertad o exigir prestaciones que los órganos públicos debían otorgar o facilitar.

Por su propia naturaleza de "derechos públicos subjetivos", tales facultades no se extendían al ámbito de las relaciones privadas, pues se concebía que era inadmisibles que entre privados se presentaran abusos o relaciones asimétricas, en razón a que dichas articulaciones, teóricamente, se realizaban en condiciones plenas de libertad e igualdad, que sólo el Estado podía poner en cuestión.

Tal concepción se tradujo en considerar a la Constitución sólo como un documento normativo a partir del cual se regulaban las relaciones entre los individuos y el Estado, en tanto que las relaciones entre privados -en principio, libres e iguales- debía realizarse a través del Código Civil, que de esta manera era presentado como el estatuto jurídico fundamental de los particulares. Como eufemísticamente lo ha señalado Konrad Hesse [*Derecho Constitucional y Derecho Privado*, Editorial Civitas, Madrid 1995, Pág. 37], el Código Civil se convertía, así, en el "auténtico baluarte de la libertad".

Hoy, desde luego, los derechos fundamentales no son sólo derechos públicos subjetivos, esto es, libertades que garantizan sólo un *status negativus*, la preservación de un ámbito de autonomía personal oponible al Estado. A juicio del Tribunal Constitucional, al lado de la idea de los derechos fundamentales como derechos subjetivos, también hay que reconocer en ellos el establecimiento de verdaderos valores supremos, es decir, el componente estructural básico del orden constitucional, "en razón de que son la expresión jurídica de un sistema de valores, que, por decisión del constituyente, [...] de informar el conjunto de la organización jurídica y política; (...) el fundamento del orden jurídico y de la paz social." [STC de España 53/1985, Fund. Jur. N°. 4].

Y es que, como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional Federal de Alemania, la Constitución, que no quiere ser un ordenamiento neutral, ha introducido con los derechos fundamentales un ordenamiento valorativo objetivo, en el cual se encuentra la más importante consolidación de la fuerza de validez de aquellos. Este sistema de valores, que encuentra su punto central en el libre desarrollo de la personalidad y en la dignidad del ser humano, vale como una decisión constitucional fundamental para todos los ámbitos del derecho: legislación, administración y jurisdicción reciben de ella sus líneas orientativas y su impulso [BverfGE 7, 204 y ss].

Ello significa que los derechos fundamentales no sólo demandan abstenciones o que se respete el ámbito de autonomía individual garantizado en su condición de derechos subjetivos, sino también verdaderos mandatos de actuación y deberes de protección especial de los poderes públicos, al mismo tiempo que informan y se irradian las relaciones entre particulares, actuando como verdaderos límites a la autonomía privada.

Este especial deber de protección que se deriva de esta concepción objetiva de los derechos fundamentales, impone como una tarea especial del Estado su intervención en todos aquellos casos en los que éstos resulten vulnerados, independientemente de dónde o de quiénes pueda proceder la lesión. Con lo cual entre los sujetos pasivos de los derechos ya no sólo se encuentra el Estado, sino también a los propios particulares.

Como se ha dicho, esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados se deriva del concepto de Constitución como *Ley Fundamental de la Sociedad*, que en nuestro ordenamiento se encuentra plasmado a través del artículo 1° de la Constitución de 1993, que pone énfasis en señalar que "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

Se trata, además, de una consecuencia que se deriva, en todos sus alcances, del propio artículo 38° de la Constitución, según el cual "Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)". Con dicho precepto constitucional se establece que la vinculatoriedad de la

Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares con el Estado, sino también a aquellas establecidas entre particulares. De manera que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza reguladora de las relaciones jurídicas, se proyecta también a las establecidas entre particulares, por lo que cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcarlos o desconocerlos, deviene inexorablemente en inconstitucional.

En suma, pues, los derechos constitucionales informan y se irradian por todos los sectores del ordenamiento jurídico, -incluidos los referidos a la materia laboral- pues ellos forman parte esencial del *orden público constitucional*.

## B) La eficacia directa e indirecta de los derechos fundamentales

6. Los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones *inter privatos* cuando esos derechos subjetivos vinculan y, por tanto, deben ser respetados, en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que éstos resulten vulnerados, el afectado puede promover su reclamación a través de cualquiera de los procesos constitucionales de la libertad.

Como expresó la Corte Suprema de Justicia de Argentina, en 1957, en el *Leading Case* Angel Siri: "Nada hay, ni en la letra ni en el espíritu de la Constitución, que permita afirmar que la protección de los llamados derechos humanos (...) esté circunscrita a los ataques que provengan sólo de la autoridad. Nada hay, tampoco, que autorice la afirmación de que el ataque ilegítimo, grave y manifiesto contra cualquiera de los derechos que integran la libertad, *latu sensu*, carezca de la protección constitucional adecuada (...) por la sola circunstancia de que ese ataque emane de otros particulares o de grupos organizados de individuos (...)

Aún menos admisible es el distingo a que antes se ha hecho referencia, considerando las condiciones en que se desenvuelve la vida social de estos últimos cincuenta años. Además de los individuos humanos y del Estado, hay una tercera categoría de sujetos, con o sin personalidad jurídica, que sólo raramente conocieron los siglos anteriores: los consorcios, los sindicatos, las asociaciones profesionales, las grandes empresas, que acumulan casi siempre un enorme poderío material o económico. (...)

Lo que primordialmente tienen en vista el hábeas corpus y el recurso de amparo, no es el origen de la restricción, sino estos derechos en sí mismos, a fin de que sean salvaguardados".

7. En cambio, se dice que los derechos fundamentales sólo tienen eficacia indirecta cuando no tienen la capacidad de regular directamente las relaciones *inter privatos*, sino que tal eficacia se materializa mediatamente a través de su recepción por la ley y la protección de los jueces de la jurisdicción ordinaria, quienes están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. Tal teoría de la eficacia de los derechos fundamentales matiza la incidencia de éstos en el ámbito del derecho privado, filtrándolos a través de las normas propias de cada sector del ordenamiento (civil, laboral, etc.).

Desde esta perspectiva, un problema entre privados en materia de derechos fundamentales no es resoluble, en principio, mediante los procesos de la justicia constitucional de la libertad, sino a través de los que existen en el ámbito de la jurisdicción ordinaria.

Lo anterior no quiere decir que tales problemas no puedan ser resueltos en algún momento a través del amparo, sino que, para que ello suceda, es precisa la mediación del juez ordinario, a quien por ficción, en caso de no dispensar una tutela adecuada, se le termina imputando la lesión de los derechos constitucionales. Como puede observarse, tal construcción en torno a la eficacia indirecta de los derechos se realiza en un marco donde es difícil salirse del esquema de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, de modo que mientras no exista acto estatal que se interponga, no es posible que mediante el amparo se pueda resolver este tipo de problemas.

Así sucede en España y en Alemania, países donde sus tribunales constitucionales, por disposición de sus leyes que los regulan, han proclamado que los derechos sólo pueden tener una eficacia indirecta o mediata entre particulares, por lo que a través del recurso de queja constitucional o del amparo no es posible que sean tutelados directamente [Alexei Julio Estrada, "Los tribunales constitucionales y la eficacia entre particulares de los derechos fundamentales", en Miguel Carbonell, Compilador, *Teoría constitucional y derechos fundamentales*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México D.F. 2002, Pág. 203 y ss.].

También es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica, cuya Corte Suprema, pese a los serios reparos que se la ha hecho, se ha negado a efectuar un control de constitucionalidad directo de los actos imputables a los particulares, entre tanto no exista una *state action*. De esa forma, los derechos reconocidos en las sucesivas enmiendas al texto constitucional, se han comprendido como que sólo vinculan al Estado y no pueden invocarse si no es en presencia de una acción estatal presuntamente ilícita. [Juan María Bilbao Ubillos, *Los derechos fundamentales en la frontera entre lo público y lo privado (La noción de state action en la jurisprudencia norteamericana)*, McGraw-Hill, Madrid 1997].

### **C) El Amparo contra particulares y la eficacia directa (e indirecta) de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares en nuestro ordenamiento**

8. En el caso peruano, si los derechos tienen una eficacia directa o indirecta en las relaciones entre particulares, es un asunto que la misma Constitución se ha encargado implícitamente de resolver. En efecto, aunque la Norma Suprema no contenga una cláusula expresa que lo prescriba, tal eficacia directa puede deducirse de los preceptos constitucionales a los que se ha hecho referencia en el Fundamento Jurídico N.º 6º de esta sentencia, y, además, del inciso 2) del artículo 200º, donde se preceptúa que "la acción de amparo, (...) procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier (...) persona".

Que cualquiera pueda interponer un amparo contra acciones u omisiones provenientes de una persona (natural o jurídica de derecho privado), quiere decir que los derechos constitucionales vinculan directamente esas relaciones *inter privatos* y, precisamente porque vinculan, su lesión es susceptible de repararse mediante esta clase de procesos.

Evidentemente, tal cosa no quiere decir que el juez constitucional pueda realizar un control de la misma intensidad como la que normalmente se realiza en los actos que emanan de los poderes públicos. Con frecuencia existen justificaciones para la realización de conductas o actos de los privados que no podrían aducirse nunca respecto de los actos emanados de órganos estatales. Ello es consecuencia, naturalmente, de que en la figura del amparo contra particulares, las partes que en ella participan son titulares de derechos constitucionales.

De ahí que, a juicio del Tribunal Constitucional, el control constitucional de los actos de particulares debe realizarse caso por caso y a través de un delicado juicio de proporcionalidad y razonabilidad.

9. Sin embargo, que problemas constitucionales de esta naturaleza puedan resolverse en el ámbito de la justicia constitucional de la libertad, no excluye que también puedan plantearse y resolverse en el ámbito de la justicia ordinaria. Es decir, que los derechos fundamentales también puedan tener una eficacia indirecta.

Si, como antes se ha indicado, los derechos fundamentales no sólo constituyen derechos subjetivos, sino también el componente estructural básico del orden constitucional, quiere ello decir que éstos tienen la capacidad de irradiarse por todo el ordenamiento jurídico, empezando, desde luego, por la ley y las normas con rango de ley. Lo que significa que las leyes deben de interpretarse y aplicarse de conformidad con los derechos fundamentales y que, en caso de que así no suceda, los jueces ordinarios se encuentran especialmente comprometidos en resolver las controversias para los cuales son competentes, de conformidad con esos derechos. Como también antes se ha expresado, ello se deriva del especial deber de protección que todos los poderes públicos están llamados a desarrollar a partir del carácter objetivo de los derechos fundamentales.

Esta hipótesis, es decir, que problemas relativos a derechos fundamentales entre particulares pueda resolverse en sede de la justicia ordinaria, es también una lectura que se deriva implícitamente del inciso 3) del artículo 6° de la Ley N°. 23506, al señalar que el afectado en sus derechos constitucionales puede optar por recurrir o bien a la justicia constitucional o bien a la justicia ordinaria, con la condición de que si acude a esta última, con posterioridad ya no podrá utilizar la acción de amparo.

En definitiva, ello significa que en nuestro país los derechos fundamentales tienen eficacia en las relaciones entre particulares, ya sea de manera directa o indirecta. Lo que vale tanto como afirmar que dichas controversias pueden resolverse bien en sede constitucional o bien en la justicia ordinaria.

La diferencia entre uno y otro sistema de protección jurisdiccional de los derechos es que ambos no siempre tienen la misma finalidad y, por tanto, los alcances de su protección pueden ser distintos. Aparte, desde luego, de las necesarias limitaciones a los que está sujeto el amparo en relación con los demás procesos ordinarios (Vg. la inexistencia de estación probatoria, etc.). De ahí que, como en innumerables oportunidades lo ha advertido este Tribunal, para que eventuales abusos en las relaciones entre privados sean susceptibles de ser dilucidados en el ámbito de los procesos constitucionales, no basta que se produzca un acto arbitrario o que se haya vulnerado un interés o derecho subjetivo de orden estrictamente legal, sino que es preciso que éste repercuta directamente sobre un derecho constitucional.

De esta situación, por cierto, no se excluyen los problemas en materia de derechos constitucionales que se pudieran derivar de las relaciones entre empleadores y trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Los derechos fundamentales, en cuanto elementos objetivos del ordenamiento constitucional, deben ser protegidos con independencia del sector o parte del ordenamiento en el que las lesiones o amenazas de violaciones de derechos se pudieran presentar.

Por ello, este Tribunal Constitucional no comparte el criterio sostenido por la demandada según el cual el amparo no es la vía idónea para resolver esta controversia, pese a haberse alegado la violación de un derecho constitucional, pues el ordenamiento ha previsto que tal tipo de problemas pueden (o deben) resolverse mediante los procesos laborales. Como se ha indicado, un problema de la naturaleza que ahora tiene que resolver el Tribunal bien puede resolverse o a través del amparo, con las limitaciones que le son propias, o mediante los procesos ordinarios, con las notas que son propias de la protección jurisdiccional ordinaria.

#### IV. Los alcances del derecho constitucional reconocido en el artículo 27° de la Constitución

10. La demandada ha alegado que la pretensión del recurrente, esto es, que se ordene su reposición, es inadmisibles, toda vez que éste fue despedido en aplicación de lo dispuesto por el artículo 24 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que guarda concordancia con el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.
11. El artículo 27 de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario.

El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. En la medida que el artículo 27 constitucional no establece los términos en que debe entenderse la "protección adecuada" y prevé una reserva de ley para su desarrollo, el derecho allí reconocido constituye lo que en la doctrina constitucional se denomina un "derecho constitucional de configuración legal".

Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista *prima facie* una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27 o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas "adecuadas".

Ante la diversidad de las formas cómo el legislador nacional puede desarrollar el contenido del derecho en referencia, para lo que goza un amplio margen de discrecionalidad dentro de lo permitido constitucionalmente, este Tribunal considera que dicho tema puede ser abordado, por decirlo así, desde dos perspectivas: por un lado a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por otro, con un régimen de carácter "procesal":

12. a) Según la primera, en su dimensión sustantiva, esto es, aquella que atañe al modo cómo ha de entenderse la protección adecuada contra el despido arbitrario regulado por el artículo 27 de la Constitución, el legislador puede adoptar, entre otras fórmulas intermedias, por las siguientes:

##### a. 1) Protección "preventiva" del despido arbitrario

Según este modo posible de desarrollo legislativo del artículo 27 de la Constitución, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador de modo tal que se "prevenga", "evite" o "impida" que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente. Es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida que ésta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso. Recibe la calificación de *preventiva* debido a que la protección adecuada que enuncia el artículo 27 de la Constitución se traduce en evitar el despido arbitrario.

En nuestro ordenamiento jurídico, un régimen de protección adecuada contra el despido arbitrario en esos términos es el que se ha previsto para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública,

a través del Decreto Legislativo N.º 276.

A su vez, en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31º de dicha ley –inspirado, a su vez, en el artículo 7º del Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo–, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgando un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante. Al respecto este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC, 795-98-AA/TC, 482-99-AA/TC, 019-98-AA/TC, 712-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC.

#### a.2) Protección "reparadora" contra el despido arbitrario

Según este segundo criterio, el legislador puede optar por desarrollar el contenido del derecho regulado por el artículo 27 de la Constitución de modo tal que, ante el supuesto de despido arbitrario contra un trabajador, la ley prevé una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador. En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias.

El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización. En cualesquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.

Así lo ha sostenido este Tribunal Constitucional en el caso Ramírez Alzamora (STC recaída en el Expediente N.º 0532-2001-AA/TC), donde declaró infundada la demanda planteada como consecuencia de un despido arbitrario, pues previamente el demandante aceptó el pago de sus beneficios sociales y la indemnización por el despido. En aquella ocasión, este Tribunal señaló lo siguiente: "De fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco obra la liquidación por tiempo de servicios debidamente suscrita por el demandante, en la que se consigna el pago de la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales que establece la normativa laboral; lo que acredita que quedó extinguida la relación laboral entre las partes, conforme lo ha establecido este Tribunal a través de uniforme y reiterada jurisprudencia".

Este es, por cierto, el régimen legal que ha sido adoptado por el legislador tratándose de trabajadores sujetos a la actividad privada. Por ello, a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo N.º 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador -vigente en el Perú desde el 7 de mayo de 1995-, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional.

13. b) Sin embargo, el establecimiento de un régimen "sustantivo" de protección adecuada contra el despido arbitrario, en los términos que antes se ha indicado, no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario, por decirlo así, de carácter "procesal".

Es decir, el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que, en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.

b.1). En efecto, un modelo de protección procesal, estrechamente ligado al régimen de protección sustantiva, que aquí se ha denominado de carácter reparador, es lo que sucede con la acción indemnizatoria o, exchuyentemente, la acción impugnatoria de despido (con excepción del supuesto de despido "nulo") en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. En tal supuesto, el régimen de protección procesal se encuentra inexorablemente vinculado con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N°. 728, pues, de advertirse que el despido del que fue objeto un trabajador fue arbitrario, el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé a propósito de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente.

Se trata de un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario que tiene una eficacia resarcitoria y, como tal, se trata de un derecho que el ordenamiento reconoce al trabajador, tal como se desprende, por lo demás, de la propia ubicación estructural asignada al artículo 34 dentro del Decreto Legislativo N°. 728.

b.2). Sin embargo, como antes se ha anotado, al lado de ella, puede establecerse un sistema o régimen de protección jurisdiccional con alcances diferentes. Es decir, que en vez de prever una eficacia resarcitoria, pueda establecerse una vía procesal de eficacia restitutoria. Es lo que sucede con el régimen de protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional.

Por la propia finalidad del amparo, el tipo de protección procesal contra el despido arbitrario no puede concluir, como en las acciones deducibles en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario; sino en, como expresamente indica el artículo 1° de la Ley N°. 23506, "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza a violación de un derecho constitucional".

En el ámbito del amparo, en efecto, ese estado anterior al cual debe reponerse las cosas no es el pago de una indemnización. Es la restitución del trabajador a su centro de trabajo, del cual fue precisamente despedido arbitrariamente.

Y es que, en rigor, en la vía del amparo no se cuestiona, ni podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido; sino la presencia, en el despido, como elemento determinante del mismo, de un motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación de un derecho constitucional; por lo que, en verdad, el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. Así ocurre, por ejemplo, con el despido discriminatorio, en el cual el despido es tan sólo el medio utilizado para practicar un acto discriminatorio en perjuicio de un trabajador a causa de su raza, color, sexo, idioma, religión, actividad sindical, opinión política o cualquier otra condición.

14. Por todo lo expuesto, este Tribunal Constitucional considera que el régimen de protección adecuada enunciado en el artículo 27 de la Constitución y que se confió diseñarlo al legislador ordinario, no



puede entenderse, para el caso de los trabajadores sometidos al régimen privado, únicamente circunscrito al Decreto Legislativo N.º 728, sino de cara a todo el ordenamiento jurídico, pues éste (el ordenamiento) no es una agregación caótica de disposiciones legales, sino uno basado en las características de coherencia y completud.

Además, como antes se ha dicho, en el caso de la acción de amparo, la protección que se dispensa al trabajador no está referida a la arbitrariedad del despido, que dependerá de la prueba de la existencia de la causa justa imputada, sino al carácter lesivo de los derechos constitucionales presente en dicho despido.

Por ello, el Tribunal Constitucional no puede compartir la tesis de la demandada, según la cual en el amparo no cabe ordenarse la restitución del trabajador despedido arbitrariamente, sino únicamente ordenarse el pago de una indemnización. Tal postura, en torno a las implicancias del artículo 27 de la Constitución, desde luego, soslaya el régimen procesal que también cabe comprender dentro de dicha cláusula constitucional y que constituye un derecho del trabajador despedido arbitrariamente.

5. De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

#### a) Despido nulo

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29º del Decreto Legislativo N.º 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º; inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28º de la Constitución.

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición)
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.º 26626 ).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).

#### b) Despido incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos.

Se produce el denominado despido incausado, cuando:

- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

### c) Despido fraudulento

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...". (Fun. Jur. N.º. 6).

Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22º, 103º e inciso 3) del artículo 139º de la Constitución.

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.

16. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.

## V. Despido y derechos fundamentales en el ámbito laboral

223

00000133

17. Evidentemente, cualquiera sea la opción que adopte un trabajador con el fin de obtener una "protección adecuada" contra el despido arbitrario, ésta parte de una consideración previa e ineludible. El despido arbitrario, por ser precisamente "arbitrario", es repulsivo al ordenamiento jurídico.

No es este el lugar donde el Tribunal Constitucional deba de indicar que el principio de razonabilidad, implícitamente derivado del principio de igualdad, y expresamente formulado en el artículo 200° de la Constitución, no tolera ni protege que se realicen o expidan actos o normas arbitrarias. Razonabilidad, en su sentido mínimo, es lo opuesto a la arbitrariedad y a un elemental sentido de justicia.

Por ello, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una "protección adecuada", tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.

18. Manuel Alonso García [ *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Ariel, Madrid 1981, Pág. 559.] define el despido como "el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, éste, decide poner fin a la relación de Trabajo".

Ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. Así, cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado.

19. En ese orden de ideas, el artículo 22° del Decreto Legislativo N.° 728 establece las situaciones en donde se considera la existencia de causa justa de despido. Entre las causas relativas a la capacidad del trabajador aparecen el detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida; el rendimiento deficiente; la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas. Entre las causas relativas a la conducta del trabajador aparecen el incumplimiento de obligaciones y desobediencia; la paralización intempestiva de las labores; la disminución deliberada y reiterada del rendimiento; la falta de honradez; la violación del deber de buena fe laboral; la violación del secreto; la información falsa; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la competencia desleal; la violación de los deberes de conducta; la violencia grave, indisciplina, injuria o faltamiento de palabra grave; el sabotaje; el abandono de trabajo; las inasistencias injustificadas e impuntualidad reiterada; la condena penal por delito doloso, la inhabilitación para el ejercicio de una actividad; etc.

De esta forma, un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; con probanza o no probanza de la causa –en caso de haber sido ésta invocada– en el marco de un proceso. Asimismo, la competencia y actuación de la vía jurisdiccional –ordinaria o constitucional– y los alcances de la protección jurisdiccional –reposición o indemnización– dependen de la opción que adopte el trabajador despedido, así como de la naturaleza de los

derechos supuestamente vulnerados.

El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional. Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infraconstitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados.

20. Por tal motivo, este Colegiado cumple con precisar las consecuencias que se deriven de la pluralidad de acciones anteriormente descritas.

El Tribunal Constitucional estima que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce 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.

Como señala Carlos Blancas Bustamante [ *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Ara Editores, Lima, 2002, Pág. 282] , en criterio que este Tribunal comparte, la afirmación de tales derechos en el ámbito laboral supone el "superar la noción tradicional según la cual el contrato de trabajo acotaba a favor del empleador una < zona franca y segregada de la sociedad civil > en la que los derechos civiles y libertades del trabajador quedaban en la < puerta de la fábrica > careciendo, por consiguiente, de relevancia en la vida de la relación de trabajo ".

La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes.

En este singular caso, la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.

En efecto, la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, *per se*, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En ese contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir.

Ese es el sentido de la línea jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional desde la sentencia del 2 de octubre de 1995 (Caso Pucalá, Expediente N.° 2004-94-AA/TC, Lambayeque), en resguardo de los derechos fundamentales de la persona frente a actos de despido constitucionalmente arbitrarios. Allí se ordenó la reposición de un trabajador separado de la Cooperativa Agraria Pucalá, en atención a la necesidad de defender los contenidos establecidos en el artículo 22° y conexos de la Constitución. De los mismos alcances es la

sentencia del 21 de enero de 1999 (Caso Cossío, Expediente N.º 1112-98-AA/TC), en donde expresamente se señaló que "este Tribunal no realiza en el presente caso una calificación de despido arbitrario en los términos establecidos en el artículo 67º del Texto Único de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N.º 05-95-TR, para que pueda discutirse si procede su reposición o la indemnización, sino la evaluación de un acto, el despido, que, eventualmente, resulte lesivo de los derechos fundamentales: Por tanto, de verificarse este extremo, ineludiblemente deberá pronunciar su sentencia conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía, tal cual lo prescribe el artículo 1º de la Ley N.º 23506". [Debe advertirse que similar criterio fue expuesto en la sentencia de fecha 22 de julio de 1999 (Caso Ordoñez Huatuco, Expediente N.º 482-99-AA/TC)].

## VI. Análisis del caso concreto

21. Así las cosas, este Tribunal Constitucional es competente, *ratione materiae*, para evaluar la controversia que se le ha sometido mediante el recurso extraordinario.

El recurrente ha sostenido que su despido se originó a raíz de la comunicación dirigida por el propietario del Hostal "Latino" a la demandada, mediante la cual le informó que la sobrevaloración del monto de la Factura N.º 009641, por concepto de alojamiento del recurrente, se debió a su propia solicitud y exigencia.

La demandante alega que esta falta grave constituye un motivo para terminar la relación de trabajo con el recurrente. Por su parte, éste sostiene que es falso que se haya alterado el importe real de la factura a la que antes se ha hecho referencia, y que afirmándose tal hecho se ha violado su derecho al honor y a la buena reputación.

Con el objeto de acreditar esta última situación, el actor ha adjuntado copia simple de un acta de comparendo seguido con el propietario del Hostal Latino, donde se aprobó la conciliación entre ambas partes, y en donde además consta la afirmación de don Nolberto Gutiérrez Vargas en el sentido de que el monto pagado por el recurrente, por concepto de alojamiento y otros servicios, es el que está consignado en la factura N.º. 009641.

Con el objeto de justificar el despido efectuado, en fecha posterior a la vista de la causa –realizada el 21 de agosto de 2001- y después de que se expidiera la sentencia recaída en el Exp. N.º 1001-2002-A/TC, la demandada, con fecha 25 de noviembre de 2002, ha presentado ante este Tribunal copia simple de la comunicación enviada por el gerente del Hostal Latino, de fecha 16 de enero de 2001, donde se informa la razón de la sobrevaloración de la factura N.º 009641, en la que se afirma, literalmente, que "la explicación a la diferencia real o sobrevaloración de los gastos se debe a la solicitud y exigencia de dichos señores, quienes indicaron la cantidad que debía ponerse de lo contrario se hospedarían en otro hotel".

Aunque este caso sea similar, en los hechos, al que resolvió este Tribunal con la sentencia recaída en el Exp. N.º. 1001-2002-AA/TC, es de advertir que, por las especiales circunstancias que se han derivado de la presentación de los documentos a los que en el párrafo anterior se ha hecho referencia, la dilucidación de la controversia requiere de medios de prueba adicionales que no se pueden actuar en este proceso, que carece de estación probatoria, por lo que al desestimarse la pretensión, debe dejarse a salvo el derecho del actor para que lo haga valer conforme a ley.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

**FALLA**

**REVOCANDO** la recurrida que, confirmando la apelada, declaró infundada la demanda. **REFORMÁNDOLA** declara **IMPROCEDENTE** la Acción de Amparo interpuesta. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el diario oficial *El Peruano* y la devolución de los actuados.

**SS****ALVA ORLANDINI****BARDELLI LARTIRIGOYEN****REY TERRY****REVOREDO MARSANO****GONZALES OJEDA****GARCIA TOMA**

EXP. N.º 0206-2005-PA/TC  
 HUAURA  
 CÉSAR ANTONIO  
 BAYLÓN FLORES

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de noviembre de 2005, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartingoyen, Vicepresidente; Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don César Antonio Baylón Flores contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, de fojas 461, su fecha 9 de diciembre 2005, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 21 de abril de 2004, el recurrente interpone demanda de amparo contra la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. y don Víctor Manuel Hacen Bernaola, en su calidad de Gerente General de la citada empresa, solicitando que se declaren inaplicables la carta notarial de imputación de cargos de fecha 3 de marzo de 2004 y la carta notarial de despido de fecha 17 de marzo de 2004; y que, por consiguiente, se lo reponga en el puesto de asistente de control patrimonial, con el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir. Asimismo, solicita que los demandados le paguen una indemnización de daños y perjuicios equivalente a 10,000.00 nuevos soles y que se disponga la apertura de instrucción al Gerente General por ser responsable de la agresión sufrida.

Manifiesta haber sido despedido debido a que, con posterioridad a la época en que ocupó el cargo de Jefe del Equipo de Facturación, se detectaron una serie de irregularidades con motivo del "Examen especial sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación del sistema SICI" llevado a cabo por el órgano de control de la empresa. Al respecto, refiere que no se hizo una adecuada calificación de la causa justa de despido y que no se observó el principio de inmediatez, contemplado en el artículo 31.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que el despido se produjo mucho tiempo después de la fecha en que ocurrieron los hechos por los cuales fue despedido. Agrega que tales actos vulneran sus derechos constitucionales su derecho constitucional al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. propone la excepción de incompetencia por razón de la materia, aduciendo que la vía del amparo no resulta idónea para este tipo de casos, pues existe una vía laboral donde se puede dilucidar mejor la controversia con el despliegue de una amplia actuación de material probatorio. Sostiene que en el caso del actor se procedió a su despido por la gravedad de las faltas cometidas, respetándose, en todo momento, el debido proceso y sus derechos constitucionales, por lo que solicita que la demanda sea declarada infundada.

El codemandado Víctor Manuel Hacen Bernaola solicita que la demanda sea declarada infundada, alegando que no le une vínculo alguno con el actor y que la sanción impuesta se debió única y exclusivamente

a la configuración de una falta grave cometida por el recurrente. Manifiesta que el proceso de despido del demandante se realizó sin mala fe, dolo y arbitrariedades.

El Tercer Juzgado Civil de Huaura, con fecha 5 de julio de 2004, declara infundada la excepción propuesta considerando que el proceso de amparo tiene carácter alternativo, es decir, que ante la violación de un derecho constitucional, el demandante puede escoger dicha vía para defender sus derechos constitucionales; e, infundada la demanda argumentando que el actor cometió las faltas graves que se le imputan, observándose para su despido el debido proceso que establece la ley.

La recurrida confirma la apelada, por los mismos fundamentos.

## FUNDAMENTOS

1. En el caso sobre la Ley Marco del Empleo Público, Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, (Fundamentos 17 a 42), este Tribunal precisó una serie de criterios jurisprudenciales relativos a los principios laborales constitucionales, tales como *indubio pro operario*, la igualdad de oportunidades, la no discriminación en materia laboral y la irrenunciabilidad de derechos. Igualmente, en el citado caso, se hizo referencia a los derechos colectivos de los trabajadores que reconoce la Constitución, entre los que destacan de libertad sindical, de sindicación, de negociación colectiva y de huelga. Al respecto, se sostuvo que tales disposiciones, con las particularidades y excepciones que ella misma prevé, se aplican tanto al régimen laboral privado como al público. El Tribunal Constitucional se ratifica en tales criterios y reitera su carácter vinculante para la resolución de los casos en materia laboral que se resuelvan en sede constitucional u ordinaria.
2. En esta oportunidad y complementando la jurisprudencia constitucional en materia laboral individual, emitida en los casos derivados del régimen laboral privado (en particular los casos Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel, Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, y Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2001-AA/TC), así como en los casos vinculados al régimen laboral público, se formularán determinados criterios jurisprudenciales para la aplicación del artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional, referidos a las vías igualmente satisfactorias para la protección del derecho constitucional al trabajo y derechos conexos, que, conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, constituirán precedentes vinculantes.

### **Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado**

3. La vigencia del Código Procesal Constitucional supone un cambio en el régimen legal del proceso de amparo ya que establece, entre otras cosas, la subsidiariedad para la procedencia de las demandas de amparo. Con ello se cambia el anterior régimen procesal del amparo que establecía un sistema alternativo. En efecto, conforme al artículo 5.º, inciso 2 del Código Procesal Constitucional, **no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.**
4. Al respecto, este Colegiado precisó que "(...) tanto lo que estableció en su momento la Ley N.º 23506 y lo que prescribe hoy el Código Procesal Constitucional, respecto al Amparo Alternativo y al Amparo Residual, ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución Política del Estado. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, esta no es la excepcional del Amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo



extraordinario". (Exp. N.º 4196-2004-AA/TC, Fundamento 6).

5. En efecto, en la jurisdicción constitucional comparada es pacífico asumir que el primer nivel de protección de los derechos fundamentales le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138.º de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Sostener lo contrario significaría afirmar que solo el amparo es el único medio para salvaguardar los derechos constitucionales, a pesar de que a través de otros procesos judiciales también es posible obtener el mismo resultado. De igual modo, debe tenerse presente que todos los jueces se encuentran vinculados por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos; más aún, la Constitución los habilita a efectuar el control difuso conforme a su artículo 138.º.
6. Consecuentemente, solo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas, caso por caso, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que el proceso de amparo es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado, y no el proceso judicial ordinario de que se trate.
7. El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.

Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.

9. Con relación al despido nulo, si bien la legislación laboral privada regula la reposición y la indemnización para los casos de despido nulo conforme a los artículos 29.º y 34.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Tribunal Constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, en el punto referido a su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.

10. En efecto, la libertad sindical y el derecho de sindicación reconocidos por el artículo 28.º, inciso 1 de la Constitución (Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamentos 26, 27 y 28), e interpretados conforme a la

Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, imponen la obligación estatal de adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación e impedir todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, tales como condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o a que deje de ser miembro de un sindicato; o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (artículo 11.º del Convenio N.º 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, artículo 1.º del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva).

11. En la misma línea argumentativa, en el citado Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, se dejó establecido que la libertad sindical no sólo tiene una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural o colectiva que se manifiesta en la autonomía sindical y en su personería jurídica (Fundamento 26). Esta dimensión de la libertad sindical se justifica por cuanto el artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, anteriormente citado, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, en tanto que el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de OIT, como ya se dijo, establece la protección a los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedirlo o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales.
12. Por tanto, debemos considerar que la libertad sindical, en su dimensión plural o colectiva, también protege la autonomía sindical, esto es, que los sindicatos funcionen libremente sin injerencias o actos externos que los afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados, así como a los dirigentes sindicales, para garantizar el desempeño de sus funciones y que cumplan con el mandato para el que fueron elegidos. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.
13. Es por ello que, a criterio del Tribunal Constitucional, la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado.
14. Este Tribunal Constitucional, en opinión coincidente con el Tribunal Constitucional Español, estima que las garantías descritas se justifican por cuanto los sindicatos son formaciones con relevancia social que integran la sociedad democrática (STC 292/1993, fundamento 5, del 9 de noviembre de 1993), añádase, para la protección y promoción de sus intereses (artículo 8.1.a. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales o "Protocolo de San Salvador"). Consiguientemente, los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos.

15. Del mismo modo, los despidos originados en la discriminación por razón de sexo raza, religión, opinión, idioma o de cualquier otra índole, tendrán protección a través del amparo, así como los despidos producidos con motivo del embarazo, toda vez que, conforme al artículo 23° de la Constitución, el Estado protege especialmente a la madre. Deber que se traduce en las obligaciones estatales de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, prohibiendo, en especial, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, así como la discriminación sobre la base del estado civil y prestar protección especial a la mujer durante el embarazo (artículo 11 numerales 1 y 2 literales a y d de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de Naciones Unidas).

Igualmente, el proceso de amparo será el idóneo frente al despido que se origina en la condición de impedido físico mental, a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución que les garantiza una protección especial de parte del Estado. En efecto, conforme al artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos, toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad.

16. Por tanto, cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, el amparo será procedente por las razones expuestas, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos, sin perjuicio del derecho del trabajador a recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, si así lo estima conveniente.

17. Por otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, N.º 26636, prevé en su artículo 4.º la competencia por razón de la materia de las Salas Laborales y Juzgados de Trabajo. Al respecto, el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes:

- a) Impugnación de despido (sin reposición).
- b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.
- c) Incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza.
- d) Pago de remuneraciones y beneficios económicos.

18. A su turno, el artículo 30.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que constituyen actos de hostilidad:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría.
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio.
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

Consecuentemente, los amparos que se refieran a la materias descritas (fundamentos 17 y 18), que por mandato de la ley son competencia de los jueces de trabajo, serán declaradas improcedentes en la vía del amparo.

19. De otro lado, conforme a la línea jurisprudencial en materia de derechos laborales de carácter individual (por todas Exp. N.º 2526-2003-AA), se ha establecido que el amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido imputada por el empleador cuando se trate de hechos controvertidos, o cuando, existiendo duda sobre tales hechos, se requiera la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido, que evidentemente no pueden dilucidarse a través del amparo. En efecto, es claro que, en este supuesto, para que se produzca certeza en el juzgador, respecto de los puntos controvertidos, y pueda así sustentar su fallo en determinado sentido, necesariamente tendrá que desarrollar la actividad probatoria a través de sus diversas etapas, en particular respecto de la actuación y valoración de la prueba que, entre otras muchas, se relacionarán con declaraciones de parte, testigos, documentos (libros de planillas, informes), peritajes y, especialmente, las pruebas de oficio.
20. Por tanto, aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y aquellos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refieran a hechos controvertidos, mencionados en los puntos precedentes, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria, a cuyos jueces corresponde, en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades constitucionales y de orden legal que se vulneren con ocasión de los conflictos jurídicos de carácter individual en el ámbito laboral privado. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía laboral ordinaria no es la idónea, corresponderá admitir el amparo.

### **Vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público**

21. Con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se debe considerar que el Estado es el único empleador en las diversas entidades de la Administración Pública. Por ello, el artículo 4.º literal C de la Ley N.º 27584, que regula el proceso contencioso administrativo, dispone que las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública son impugnables a través del proceso contencioso administrativo. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo, dado que permite la reposición del trabajador despedido y prevé la concesión de medidas cautelares.
22. En efecto, si en virtud de la legislación laboral pública (Decreto Legislativo N.º 276, Ley N.º 24041 y regímenes especiales de servidores públicos sujetos a la carrera administrativa) y del proceso contencioso administrativo es posible la reposición, entonces las consecuencias que se deriven de los despidos de los servidores públicos o del personal que sin tener tal condición labora para el sector público (Ley N.º 24041), deberán dilucidarse en la vía contenciosa administrativa por ser la idónea, adecuada e igualmente satisfactoria, en relación al proceso de amparo, para resolver las controversias laborales públicas.
23. Lo mismo sucederá con las pretensiones por conflictos jurídicos individuales respecto a las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública y que se derivan de

derechos reconocidos por la ley, tales como nombramientos, impugnación de adjudicación de plazas, desplazamientos, reasignaciones o rotaciones, cuestionamientos relativos a remuneraciones, bonificaciones, subsidios y gratificaciones, permisos, licencias, ascensos, promociones, impugnación de procesos administrativos disciplinarios, sanciones administrativas, ceses por límite de edad, excedencia, reincorporaciones, rehabilitaciones, compensación por tiempo de servicios y cuestionamiento de la actuación de la administración con motivo de la Ley N.º 27803, entre otros.

24. Por tanto, conforme al artículo 5.º, inciso 2.º del Código Procesal Constitucional, las demandas de amparo que soliciten la reposición de los despidos producidos bajo el régimen de la legislación laboral pública y de las materias mencionadas en el párrafo precedente deberán ser declaradas improcedentes, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contencioso administrativa. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental conforme a los fundamentos 10 a 15 *supra*.
25. El Tribunal Constitucional estima que, de no hacerse así, el proceso de amparo terminará sustituyendo a los procesos judiciales ordinarios como el laboral y el contencioso administrativo, con su consiguiente ineficacia, desnaturalizando así su esencia, caracterizada por su carácter urgente, extraordinario, residual y sumario.

#### **Análisis del presente caso**

26. El recurrente fue despedido el 17 de marzo de 2004, previo procedimiento de despido, imputándosele las faltas graves previstas en los incisos a) y c) del artículo 25.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, concordadas con los incisos a), d) y f) del artículo 74.º del Reglamento Interno de Trabajo de la E.P.S. EMAPA HUACHO S.A. A tal efecto, en autos se advierte que se le cursó la carta de pre aviso y que pudo efectuar sus descargos; de manera que la empleadora cumplió con la ley laboral atinente a este tipo de procesos. Consiguientemente, no se advierte vulneración del debido proceso.
27. De otro lado, el demandante sostiene que se habría vulnerado el principio de inmediatez. Sobre este punto debe precisarse que la causa de despido se origina en el Informe N.º 009-2003 EPS EMAPA-HUACHO-OCI "Examen especial: sobre presuntas irregularidades efectuadas en la manipulación del SICT", sistema informático comercial integrado, llevado a cabo por el órgano de control interno de la empresa demandada, en el que se concluyó que se favoreció a terceras personas en la facturación del servicio de agua en perjuicio de la empresa. Dicho informe determinó la responsabilidad administrativa del recurrente, así como la de otros empleados.
28. Si bien es cierto que los hechos se produjeron durante el periodo 2002-2003, en que el demandante ocupó el cargo de Jefe del Equipo de Facturación, no lo es menos que las responsabilidades por las irregularidades sólo se pudieron conocer una vez que culminó el informe llevado a cabo por el órgano de control de la empresa, y que fue comunicado a la alta dirección en enero de 2004, previa investigación en la que el recurrente también ejerció su derecho de defensa. Consiguientemente, el Tribunal Constitucional estima que el procedimiento de despido, recomendado por el asesor legal externo, no vulneró el principio de inmediatez, toda vez que se inició dentro de un plazo razonable (Exp. N.º 0585-2003-AA). Por tal razón, este extremo de la demanda también debe desestimarse.

29. Asimismo, el recurrente cuestiona los hechos que se invocan como causas justas de despido. Entre otros, que la demandada, apoyándose en el informe del órgano de control interno de la empresa, concluye que el demandante concedió, de manera irregular, rebajas al usuario Línea Interprovincial de Transportistas S.A.-LITSA; que se emitieron facturas a la empresa EMSAL cuando tales servicios ya habían sido cancelados, con su consiguiente ingreso en el registro de ventas de la empresa; que se hizo una rebaja en el cobro del servicio al señor Estanislao Loyola Hurtado; y que se cometieron irregularidades en la facturación del cliente Molitalia S.A. por la instalación de un medidor y la conexión de agua.
30. El recurrente niega tales imputaciones y afirma que se deben a los defectos del sistema informático; asimismo, refiere que a nivel de la Fiscalía se decidió archivar la denuncia penal por los mismos hechos, puesto que no se comprobó responsabilidad penal alguna. Independientemente de las responsabilidades civiles o penales, el Tribunal Constitucional estima que, en el presente caso, de los actuados se advierte la existencia de hechos controvertidos, relativos a la declaración de responsabilidad del demandante en la causa justa de despido, cuya dilucidación no es posible en el proceso de amparo por su anotado carácter sumario. Por tanto, este extremo de la demanda debe declararse improcedente.
31. Con relación a los pedidos de pago de remuneraciones dejadas de percibir y de indemnización por daños y perjuicios, deben ser declarados improcedentes, pues el amparo no es la vía idónea para resolver tales reclamos. Lo mismo debe declararse sobre la solicitud de que se denuncie penalmente al gerente general de la demandada.

#### **Precedente vinculante**

32. Hasta la fecha de dilucidación del presente caso los criterios de la jurisdicción constitucional habían sido sumamente flexibles y amplios en la evaluación de una gran variedad de controversias laborales de carácter individual, sea en el ámbito laboral privado o en el público, sobre la base del carácter alternativo del proceso constitucional del amparo. Sin embargo, y dentro del marco de la función de ordenación del Tribunal Constitucional, se hace indispensable, para los casos de materia laboral individual, privada o pública, tramitados en la vía del proceso de amparo, la aplicación de los criterios establecidos en el presente caso, con relación al carácter residual del proceso de amparo y de los criterios jurisprudenciales sustantivos relativos a los derechos laborales desarrollados a través de la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, a fin de no desnaturalizar el carácter extraordinario, breve y expeditivo del proceso de amparo.
33. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los criterios contenidos en los fundamentos 7 a 25 *supra*, constituyen precedente vinculante, puesto que son indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo.
34. Con ello el Tribunal Constitucional busca perfeccionar el proceso de amparo a fin de que sea realmente eficaz y expeditivo. Por tanto, el precedente establecido será de vinculación inmediata a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial *El Peruano*, de modo que toda demanda que sea presentada y que no reúna las condiciones del precedente, o las que se encuentren en trámite e igualmente no reúnan tales condiciones, deberán ser declaradas improcedentes.

#### **Vía procedimental específica y reglas procesales aplicables a los procesos de amparo en materia laboral en trámite**

35. A partir de la expedición de la sentencia del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-

AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció los casos de materia pensionaria que conocería, encausándose a la vía contenciosa administrativa las demandas que, por tal razón, se declarasen improcedentes.

36. Consecuentemente, y por la aplicación de similares criterios respecto a la reconducción de procesos, las demandas de amparo que sobre las materias laborales de carácter individual, sean del régimen laboral público o privado descritos en la presente sentencia, deberán ser encausadas a través de las vías igualmente satisfactorias para resolver las controversias individuales de carácter laboral, privadas o públicas, y que son:

- a) El proceso laboral ordinario, para las controversias de carácter laboral individual privado.
- b) El procedimiento especial contencioso administrativo (artículos 4.º inciso 6 y 25 de la Ley N.º 27584), para las materias de carácter laboral individual de carácter público).

37. Por lo tanto, haciendo uso de las funciones de ordenación y pacificación inherentes a este Tribunal Constitucional, se dispone que las demandas de amparo sobre materia laboral, que en aplicación de los criterios previstos en los fundamentos 21 a 25 *supra*, de la presente sentencia, sean declaradas improcedentes, deberán seguir las reglas procesales establecidas en los fundamentos 53 a 58 y 60 a 61 del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-AA/TC), con las adaptaciones necesarias a la materia laboral pública.

38. Para los casos de procesos de amparo en materia laboral individual privada, fundamentos 7 a 20 *supra*, los jueces laborales deberán adaptar tales demandas conforme al proceso laboral que corresponda según la Ley N.º 26636, observando los principios laborales que se hubiesen establecido en su jurisprudencia laboral y los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha consagrado en su jurisprudencia para casos laborales.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

### HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo que denuncia la vulneración del principio de inmediatez.
2. Declararla **IMPROCEDENTE** en los demás extremos, por cuanto el amparo no es la vía idónea para esclarecer hechos controvertidos sometidos a probanza no para determinar montos por daños y perjuicios.
3. Declarar que los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral, previstos en los fundamentos 7 a 25, *supra*, constituyen **precedente vinculante inmediato** de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPConst.; motivo por el cual, a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano*, toda demanda de amparo que sea presentada o que se encuentre en trámite y que no cumpla con tales condiciones, debe ser declarada improcedente.
4. Declarar que las reglas procesales de aplicación a las demandas de amparo en materia laboral pública que a la fecha de publicación de esta sentencia se encuentren en trámite, serán las previstas en los fundamentos 53 a 58 y 60 a 61 del caso Manuel Anicama Hernández (Exp. N.º 1417-2005-AA/TC),

de modo que serán vinculantes tanto para los jueces que conocen los procesos de amparo, como para los jueces que resulten competentes para conocer las demandas contencioso administrativas a que se refiere la Ley N.º 27584.

5. Declarar que las demandas de amparo de materia laboral individual privada, precisadas en los fundamentos 7 a 20 *supra*, deberán ser adaptadas al proceso laboral que corresponda según la Ley N.º 26636 por los jueces laborales conforme a los principios laborales que han establecido en su jurisprudencia laboral y a los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este Colegiado ha establecido en su jurisprudencia para casos laborales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ALVA ORLANDINI  
BARDELLI LARTIRIGOYEN  
GONZALES OJEDA  
GARCÍA TOMA  
VERGARA GOTELLI  
LANDA ARROYO**

00000119



1-5

§ 3

EL FACEBOOK Y EL DERECHO LABORAL (\*)

LOS LÍMITES DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

En estas últimas semanas una noticia proveniente del Reino Unido<sup>(1)</sup> nos ha llamado a la reflexión de cómo los adelantos tecnológicos pueden ocasionar problemas de carácter laboral lo cual, asimismo, permite convencernos una vez más del carácter dinámico de esta disciplina, esto es, que se presentan permanentemente nuevos retos a los cuales es necesario responder.

Es el caso de una joven inglesa llamada Kimberley Swann (16) que fue despedida de su centro de trabajo, la empresa Ivell Marketing & Logistics, por haber comentado tres veces (durante su primera semana de trabajo) en su página personal de la red social de internet "Facebook" que su trabajo era aburrido, comentarios que fueron encontrados por su jefe mientras navegaba en internet. Según la publicación, que cita como fuente a *Daily Mail*, el dueño de la empresa le dijo "He visto tus comentarios en Facebook y no quiero que mi compañía aparezca en las noticias". Por otro lado, en la carta de despido se le dijo a la trabajadora que "A la vista de sus comentarios en Facebook sobre el trabajo y la compañía, creemos que, como no está contenta, terminemos como efecto inmediato su empleo en la empresa". Sin embargo, según se de-

(\*) Artículo publicado en En Revista Diálogo con la Jurisprudencia N°129, Lima junio 2009, pp. 271 - 273.

(1) (Diario El Comercio, 28 de febrero de 2009, pag. a25)

talla en la noticia, la joven menciona que si bien puso que su trabajo era aburrido ni siquiera puso el nombre de la empresa.

Esta interesante historia motiva este breve artículo en el que enfocaremos la problemática analizando dos aspectos relevantes desde la perspectiva de nuestra realidad jurídica: La naturaleza de la falta grave, como causal de despido, y los límites de la libertad de expresión del trabajador en el ámbito de su centro de trabajo.

### NATURALEZA DE LA FALTA GRAVE

Conforme a la definición contenida en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo de tal índole *que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral.* (la cursiva es nuestra).

Al respecto, el Profesor de la Universidad Católica doctor Mario Pasco Cosmopolis, al referirse al concepto de falta grave señala que "... puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido". Más adelante y destacando lo resaltado en el considerando anterior el Profesor Pasco citando a Sagarroy dice que lo importante es, de otro lado, que el despido "se deberá limitar a aquellos casos en que no esta justificada otra conducta distinta del empleador".<sup>(2)</sup> Por otro lado, el maestro sanmarquino Francisco Javier Romero Montes sostiene que "... los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su continuación razonable. El despido debe ser la última alternativa del empleador. Lo que el derecho

(2) "La Falta Grave Laboral" En DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, págs. 404-411).

busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida."<sup>(3)</sup>

Por otro lado, en nuestro medio la tipificación de las faltas graves se encuentran expresamente establecidas *numero clausus* en el artículo 25° de la norma legal antes citada de manera que estas se rigen por el *principio de legalidad*. La conducta materia de comentario difícilmente podría encuadrarse en el catálogo antes indicado salvo que en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa se haya previsto dicha situación o una situación análoga, caso en el que estaríamos hablando de la causal contenida en el inciso a) de la norma que prevé que constituye falta grave:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

Sin embargo, aun cuando, podamos convenir que la falta se encuadra en la citada causal, la conducta de la trabajadora no resulta de tal magnitud o naturaleza que irrazonable la subsistencia de la relación laboral por lo que el despido constituye una medida excesiva y totalmente desproporcionada tanto más si como se indica en la información la trabajadora no mencionó en su comentario el nombre de la empresa involucrada.

La subordinación constituye el principal elemento del contrato de trabajo y precisamente el que nos permite distinguir a la relación laboral de otro tipo de vinculación jurídica que implique prestación de servicios. En virtud de la subordinación el trabajador autolimita su libertad —siempre bajo los parámetros del contrato de trabajo— y se somete al poder del empleador quien asume respecto de él un conjunto de facultades como son el poder de dirección, el poder de fiscalización, el poder disciplinario o sancionador y finalmente el *ius variandi* que implica la facultad del principal de variar la forma de prestación laboral, la ubicación espacial (movilidad geográfica) y funcional (movilidad funcional) del trabajador, así como de las condiciones de trabajo siempre bajo estrictos criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

(3) Logros y frustraciones de la nueva estabilidad laboral. pág. 30.

No obstante, la subordinación del trabajador respecto al empleador, el primero mantiene inalterable sus derechos constitucionales. Esto significa que el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo el bagaje de derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, atributos que en doctrina se han dado en denominar como *derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral*.

La protección de estos derechos se deriva del mandato constitucional contemplado en el artículo 23 de la Carta Política, según el cual *ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia expedida con fecha once de julio de dos mil dos, en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC Lima, Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y Fetratel se ha referido a la protección de estos derechos en el seno de la relación laboral como una manifestación de "la eficacia *inter privados* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales", esto es, "que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares" (fundamento 6), y refiriéndose a la empresa demandada señala que: "Si bien aquélla dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquéllas deben ejercerse con irrestricto respeto de los derechos constitucionales del empleado o trabajador. En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable" (fundamento 7).

Posteriormente el máximo intérprete de la Constitución ha emitido diversos pronunciamientos en los cuáles ha dispensado la protección constitucional a los llamados *derechos de titularidad general o inespecífica*. Tal es el caso de la sentencia de fecha 10/08/2002, expedida en el Exp. N.º 0895-2001-AA/TC, seguido por Lucio Valentín Rosado Adanaque con Essalud, en la que se ha tutelado la libertad de Conciencia y

Reli  
en e  
doz  
la Ii  
10/  
nán  
y oí  
pro:  
dere  
de i  
dice  
ider.  
Pre:  
fect  
rio  
Mo:  
libe  
Se t  
brej  
y el  
fin  
que  
acte  
adm  
sanc  
cun  
de l  
con  
dor  
En  
tenc  
plin  
hab  
del  
N.º  
a su

Religión en la relación laboral, la sentencia de fecha 18/08/2004, emitida en el Exp. N° 1058-2004-AA/TC., caso Rafael Francisco García Mendoza con Serpost, en la que se ha protegido el derecho a la intimidad y a la Inviolabilidad de las comunicaciones privadas y la sentencia de fecha 10/07/2002, recaída en el Exp. N° 0866-2000-AA/TC, caso Mario Hernán Machaca Mestas con Dirección Subregional de Salud de Moquegua y otros, referida a la libertad de expresión e información, entre otros pronunciamientos del Tribunal Constitucional en los que se tutelado en derecho a la dignidad, el derecho de defensa, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, la interdicción de la doble persecución o sanción por el mismo hecho (*ne bis in idem*), etc. y que serán materia de otro comentario.

Precisamente, la última sentencia mencionada, esto es, la expedida con fecha 10/07/2002 y recaída en el exp. N° 0866-2000-AA/TC, caso Mario Hernán Machaca Mestas con Dirección Subregional de Salud de Moquegua y otros, se encuentra referida a la tutela de referida de la libertad de expresión e información en el seno de la relación laboral. Se trata de una demanda de amparo interpuesta contra la Directora Subregional de Salud, el Gerente Subregional de Desarrollo de Moquegua y el Presidente Ejecutivo del CTAR de la Región Tacna-Moquegua, a fin de que se declare la inaplicabilidad de la Resolución Administrativa que lo sancionó con la medida disciplinaria de destitución. Sostiene el actor que en virtud de sus denuncias por la comisión de irregularidades administrativas la Gerencia Subregional de Desarrollo de Moquegua sancionó a la demandada y otros funcionarios del sector salud por incurrir en faltas administrativas, noticia que salió publicada en el diario de la localidad, motivo por el cual el demandante fue entrevistado en su condición de Secretario de Defensa del Sindicato Unificado de Trabajadores en la emisora Radio Minería de Moquegua.

En efecto, conforme a lo expuesto en el fundamento primero de la sentencia, después de que la comisión de procesos administrativos disciplinarios abrió proceso disciplinario al demandante, concluyó que éste había incurrido en faltas graves, tipificadas en el inciso d) artículo 23.º, del Decreto Legislativo N.º 276, y el artículo 138º del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, esto es, faltar de palabra a su superior jerárquico y a sus compañeros de labor, durante la entrevista citada. De esta forma

el Tribunal Constitucional consideró, en este caso, que el fondo de la controversia se circunscribe a determinar si la sanción disciplinaria impuesta al recurrente afecta o no su libertad de expresión e información.

En el fundamento 3 de la sentencia el Tribunal señala que las libertades de información y expresión "Por su propia condición de derechos constitucionales su ejercicio no es ilimitado, puesto que sus excesos son susceptibles de ser sancionados. Los límites que pueden establecerse por el ejercicio de estos derechos son varios y, como regla general, se determinan tomando en consideración la naturaleza de los derechos en cuestión". Más adelante continúa que "Naturalmente, tal restricción no puede entenderse en el sentido de que el referido servidor público no pueda ejercer, sin más, dichas libertades, pues ello supondría vaciarlas de contenido" (fundamento 4).

Finalmente, el Tribunal Constitucional estima que "no es constitucionalmente suficiente que la sanción se haya impuesto 'en base a las opiniones, información y declaraciones emitidas por el actor en una entrevista radial sostenida en una emisora local'. En efecto, en la entrevista concedida a Radio Minería se aprecia que lo informado por el actor no pone *en riesgo el normal cumplimiento de las funciones de la emplazada y/o el correcto ejercicio de sus potestades. Asimismo, tampoco compromete el principio de jerarquía ni afecta el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores.*" (fundamento 6, la cursiva y la negrita es nuestra).

De manera pues, que en este caso, el Tribunal Constitucional dispuso la reincorporación del trabajador afectado estableciendo además que "sólo está prohibido difundir a la opinión pública aquellas actividades que pongan en riesgo el cumplimiento constitucionalmente adecuado de las funciones de la Administración y los principios que informan la relación de trabajo entre empleador y trabajador. Y ello es así no sólo porque en materia de interpretación de los derechos constitucionales siempre ha de preferirse aquella que permita una más intensa optimización de su ejercicio, sino también porque los límites de los derechos siempre deben interpretarse en forma restrictiva" (fundamento 7).

Bajo el criterio expuesto por el Tribunal Constitucional en el caso reseñado, que compartimos plenamente, sólo podrá aceptarse la restricción de los derechos de opinión e información cuando se ponga en riesgo

el normal cumplimiento de las funciones del centro de trabajo y/o el correcto ejercicio de sus potestades o cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores.

En ese sentido, en el caso que nos ha suscitado el presente comentario bajo los criterios fijados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano el despido de la señorita Kimberley Swann resulta inicuo al existir afectación del derecho a la libertad de expresión que en nuestro medio se encuentra garantizado por el inciso 4 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado. En efecto, las opiniones y apreciaciones vertidas por la citada joven en ningún caso afectaba el normal funcionamiento o cumplimiento de las actividades del centro de trabajo y en ningún caso se trataba de una actitud de desafío a la jerarquía de la empresa o se había faltado respeto a los directivos o compañeros de trabajo.

# Redes sociales y el despido sanción

Maria del Rocío Carro Hernández (\*)  
Gabriel Espinoza C. (\*\*)

## SUMARIO

1. Delimitación Temática
2. Antecedentes
  - a. Caso Kimberley Swanñ.
  - b. Caso Virgin Atlantic.
3. Derecho Comparado
  - a. Estados Unidos De América.
    - i. Caso Dawnmarie Souza.
    - ii. Caso Ortiz Vs. Hispanics United Of Buffalo, Inc. Resolución No. 3-CA-27872
  - b. Canadá.
  - c. España
    - i. Sentencia 3636/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social
    - ii. Sentencia 2300/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social
4. Sobre el Derecho a la Privacidad
  - a. ¿Qué es privado y qué no es privado?
  - b. Situación Actual de Costa Rica en cuanto a la Intimidad del Trabajador.
5. Causal de Despido y Principio de Proporcionalidad
6. Conclusiones

Para nadie es un secreto, las Redes Sociales han entrado a la vida de las personas de todo el mundo, y lo han hecho para quedarse. En la medida en que estos medios de socialización masiva se introducen en las rutinas diarias de la gente, se han incorporado, no sólo en el ámbito privado de cada uno, sino también en las relaciones jurídicas que se desarrollan a lo largo de nuestras vidas. Herramientas tales como los Blogs, Facebook, Twitter, entre muchas otras, nos afectan, directa e indirectamente, de ahí que su estudio resulta elemental.

En el presente artículo presentamos nuestras sugerencias sobre el tratamiento que debería dársele al uso de estas redes en nuestro país, en un ámbito específico del mundo del Derecho, el ámbito de las relaciones de trabajo, y más aún, en el campo del Poder

Disciplinario patronal. Aún cuando parece sencillo a *prima facie*, el tema del uso de Redes Sociales se ve rodeado de una serie de aristas que complican la forma en que debe manejarse, pues deben tenerse en cuenta desde derechos constitucionales como el de privacidad o de libertad de expresión, hasta el principio de proporcionalidad en las sanciones laborales.

## 1. Delimitación Temática

Como se podrá imaginar el lector, desde el punto de vista laboral este tema resulta de gran importancia. Estas herramientas, son utilizadas mayoritariamente por usuarios como parte de actividades de recreación y ocio, que le permiten a la persona en el fondo, la formación y sostenimiento de relaciones de cualquier naturaleza con sus semejantes, de forma sorprendentemente exitosa. El trabajador, como ser humano, no deja de lado el uso de estos espacios virtuales.

Debe tenerse claro, que el presente artículo no tiene por objetivo estudiar la sanción establecida para el abandono de trabajo, en caso de que un trabajador decida utilizar en sus horas laborales, este tipo de Redes, dejando de lado sus obligaciones contractuales.

El debate que quiere enfocar la presente investigación representa aquel que se genera cuando, por medio las Redes Sociales, se constata que un empleado ha cometido una falta que amerite una sanción disciplinaria. Este supuesto trae consigo por lo menos estas tres interrogantes de gran trascendencia:

- ¿Puede el patrono utilizar como justa causa de despido hechos conocidos a través de las Redes Sociales?
- ¿Resulta esto una violación a la privacidad y/o a la libertad de expresión, del trabajador?
- ¿Qué causal debe utilizarse, para proceder al despido, en estos casos?

(\*) Doctora en Derecho Laboral. Abogada litigante. Magistrada Suplente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.  
(\*\*) Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica. Abogado litigante.



## 2. Antecedentes

A modo de ilustración, decidimos enumerar dos de los casos más comentados en los medios de comunicación internacionales, que representan de forma precisa el tipo de falta que este artículo estudiará en sus próximas líneas.

- **Caso Kimberley Swann.**

Esta joven, originaria del Reino Unido, de 16 años de edad, expresó en la página Facebook sus impresiones sobre su nuevo trabajo. "¡Qué aburrido!", en un principio, y días más tarde anunció en la red social, "todo lo que hago es desmenuzar y escanear papel", y añadió, "estoy totalmente aburrida".

Estos comentarios le costaron a la joven su puesto de trabajo, puesto que sirvieron de base para su despido.

- **Caso Virgin Atlantic.**

Virgin Atlantic Airways Ltd., una compañía de viajes aéreos, despidió a 13 tripulantes de cabina debido a comentarios inapropiados en Facebook.

Las 13 personas, participaron en un debate en Facebook, en el que se hicieron referencia a los motores las aeronaves, a la higiene en los aviones, así como a insultos proferidos contra algunos pasajeros, lo que llevó a la empresa a despedirlos con base en el descrédito causado a la misma.

## 3. Derecho Comparado

Lo inédito del tema nos lleva a un callejón de difícil salida. La existencia tanto de Doctrina como de Jurisprudencia es escasa. La mayoría de casos no llegan a las Cortes, y si han llegado, la morosidad de los Tribunales generalizada en varios países del mundo, hace sumamente difícil el establecimiento actual de líneas jurisprudenciales. No obstante, el desarrollo del tema a nivel internacional, aún cuando es exiguo, ha proporcionado una guía interesante para su posible trato en el Derecho Laboral Costarricense.

- **Estados Unidos de América.**

Debido a que la aparición de una de las Redes Sociales de mayor impacto fue en este país norteamericano (Facebook), es lógico suponer que los mismos

hubieran sido los primeros en ofrecer alguna perspectiva sobre este tema. Sin embargo, y como se mencionó líneas arriba, el bajo número de casos de este tipo, ha impedido, hasta el momento la creación de jurisprudencia judicial norteamericana al respecto.

A pesar de esto, existen casos recientes, a nivel administrativo, mediante el cual se puede empezar a notar la toma de posiciones en este singular debate.

- **Caso Dawnmarie Souza.**

Como ejemplo de esto, el primer caso que llamó la atención de los abogados, litigantes y prensa de este país, fue el apodado "Facebook Firing Case". Éste, sin duda alguna, generó una gran cantidad de expectativas respecto del tema de los comentarios realizados en Internet.

Como causal de despido, el empleador de Dawnmarie Souza, *American Medical Response of Connecticut Inc.*, utilizó una serie de comentarios negativos que la trabajadora realizó, sobre un supervisor, en su página de Facebook. Como confrontación a tal actuación, se planteó una queja ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales por medio del sindicato representante de la señora Souza.

La Junta decidió iniciar un proceso con base en la posible existencia de prácticas laborales desleales, debido a que se alegó que el empleador había violado los derechos de la trabajadora con la promulgación de políticas a nivel interno demasiado amplias en relación a Internet y la publicación de blogs, y debido al despido de su empleada por menospreciar a un supervisor mediante Facebook.

A pesar de lo anterior, el caso no llegó a tener una decisión final, debido al arreglo al cual llegaron las partes del proceso.

- **Caso Ortiz Vs. Hispanics United Of Buffalo, Inc. Resolución N° 3-CA-27872**

Al igual que en el caso anterior, *Hispanics United of Buffalo, Inc. (HUB)*, despidió a 5 trabajadores debido a comentarios publicados en su página de Facebook, comentarios negativos sobre una compañera de trabajo. En este asunto, tales comentarios negativos surgieron a raíz de críticas que realizó la trabajadora posteriormente atacada, en cuanto a la eficiencia de la prestación del servicio de varios de sus compañeros de trabajo.

Para la empresa patronal, era irrelevante que los comentarios se hicieran en esta Red Social, o *alrededor del dispensador de agua*, ya que los resultados son los mismos. Asimismo, argumentó que este tipo de comentarios no deberían encontrarse protegidos por la Ley, debido a que al ser publicados, cualquier persona podía verlos.

Esta vez, la Junta Nacional de Relaciones Laborales situada en Buffalo, N.Y., bajo la redacción del Juez Administrativo Arthur J. Amchan analizó la naturaleza de los comentarios, y decidió que, bajo la legislación estadounidense, los trabajadores tienen derecho a comentar sobre sus condiciones de trabajo. Así, el Juez Amchan señaló puntualmente:

*"Concluyo que las comunicaciones de uno con el otro en Facebook, como reacción a las críticas de una compañera de trabajo sobre la manera en que empleados de HUB prestan sus servicios está protegida."*

Asimismo, se expresó en la Resolución:

*"Los empleados tienen el derecho a discutir entre ellos los asuntos que afecten su empleo."*

Cabe destacar que la resolución administrativa ordenó la reinstalación de los empleados despedidos, junto con el pago de los salarios y otras ganancias dejados de percibir durante la terminación de la relación laboral.

No omitimos mencionar que, si bien este caso se decidió tomando como base las leyes norteamericanas de protección al trabajador (las cuales guardan gran distancia con las costarricenses), la singularidad del hecho que fue utilizado como causal de despido aporta significativamente al estudio que realizamos con este ensayo.

- **Canadá.**

Muy similar, en términos de organización a su homólogo estadounidense, la Junta de Relaciones Laborales de la Columbia Británica, emitió una determinación de grandes repercusiones para el Derecho Laboral Canadiense al sentar un precedente en este tipo de casos.

En el caso *Lougheed Imports Ltd. (West Coast Mazda) v. United Food and Commercial Workers International Union*, la empresa decidió despedir a dos de sus empleados por diversos comentarios insultantes, agresivos y ofensivos en sus páginas de

Facebook, situación por la cual su sindicato planteó una queja ante la Junta antes mencionada.

Parte de las argumentaciones esgrimidas por la parte trabajadora, fue la de la violación a la privacidad de los empleados, debido a la naturaleza íntima que para ellos tenía Facebook.

Como parte del razonamiento expuesto en la decisión final, la Junta determinó:

*"Los comentarios formulados por los reclamantes en Facebook fueron los comentarios perjudiciales sobre el negocio del Empleador (...). Estos comentarios fueron hechos para Facebook a casi 100 o 377 personas, incluyendo empleados. Me parece, con base en los hechos y el análisis en Leduc v. Romana, que los reclamantes no podían tener una expectativa seria de privacidad cuando publicaron comentarios en sus sitios web de Facebook y por lo tanto los comentarios son perjudiciales para el negocio del empleador."*

Del estudio de las resoluciones norteamericanas (Estados Unidos y Canadá) se extraen guías importantes, el derecho de los trabajadores de comentar sobre sus condiciones laborales, y el Derecho a la Privacidad, las cuales no son ajenas al Derecho Laboral Costarricense, y que analizaremos líneas adelante.

- **España.**

Si bien es cierto el estudio de casos en el *Common Law* resulta de gran ayuda para la formulación de tesis y opiniones, es importante realizar también el análisis de casos que se lleven dentro de un sistema legal similar al de Costa Rica.

De acuerdo con lo anterior, dos antecedentes resultan ser fundamentales para este artículo, los cuales se dieron en la región de Cataluña, España, emitidos por la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia.

- **Sentencia 3636/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.**

En el primero de ellos, la sentencia 3636/2007, se discutió la procedencia del despido de una trabajadora, con base en sus comentarios en su Blog personal.

Mucho se discutió entre las partes sobre la libertad de expresión, y sobre sus límites con respecto a otros derechos, situación por la cual el Tribunal destacó:

"La Sala está de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que a través de un blog informático personal un trabajador, también desde su domicilio, puede incurrir en faltas disciplinarias laborales si, a través de esta forma escrita, pública y abierta, insulta y trata de forma vejatoria, clara y explícita, directivos o compañeros de trabajo o su empresa empleadora. Efectivamente el derecho fundamental a la libertad de expresión no es absoluto y queda limitado por el ejercicio de otros derechos fundamentales, también en el ámbito de la empresa."

Asimismo, se discutió brevemente el aspecto de la privacidad del trabajador, y el Tribunal se refirió al respecto:

"Estamos de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que la utilización de un medio accesible y abierto como es el blog, al que puede acceder cualquier persona ajena, implica la voluntad de difundir o publicar su contenido por parte de quien lo promueve o utiliza. La Web-blog no va dirigida a ninguna persona en concreto y conlleva que cualquier persona tenga acceso, porque es un espacio abierto, de manera que se renuncia a la privacidad de su contenido."

No obstante todo lo anterior, una situación volcó el juicio a favor del trabajador. La falta de comentarios de forma directa en contra de la empresa o sus representantes, o en contra de compañeros de trabajo, indujo al Tribunal a fallar a favor del empleado:

"Los escritos imputados como vejatorio e insultantes no se refieren de forma clara a ningún directivo ni trabajador o compañero, ni siquiera se cita el nombre de la empresa recurrente. Las expresiones descalificadoras son escritas de forma general y por tanto no podemos entender que constituyan ofensas e insultos dirigidos de forma concreta a la empresa, los directivos o los trabajadores, tal como requiere la tipificación de la falta disciplinaria contemplada en el artículo núm. 54 del Estatuto de los Trabajadores (RD. Legislativo 1 / 1995), aunque la recurrente se considere razonablemente al aludida como empleadora del trabajador cuando trata temas laborales en la forma transcrita."

• **Sentencia 2300/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sala de lo Social.**

El siguiente fallo, Nº 2300/2010, también del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, analiza de forma más profunda el Derecho a la Libertad de Expresión establecido en la Constitución Española, versus las obligaciones dimanantes del Contrato de Trabajo y de la Relación Laboral. En este caso concreto, el Tribunal estableció:

"Ahora bien, lo anterior no significa que el ejercicio del derecho a la libertad de expresión del art. 20 CE no esté sometido a límites derivados de la propia relación laboral, pues el contrato entre trabajador y empresario genera un complejo de Derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, el ejercicio del derecho, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo, necesariamente en el ámbito de dicha relación, dado que todo derecho ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe (TCSS 120/1985, 6/1988, 126/1990 y 4/1996), aunque ello no supone, ciertamente, la existencia de un genérico deber de lealtad con un significado omnicomprendivo de sujeción del trabajador al interés empresarial (TCSS 120/1983, 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 134/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996 y 186/1996). En este sentido, es necesario preservar el equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito de su libertad constitucional, pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales, la modulación derivada del contrato de trabajo sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el logro del legítimo interés empresarial (TCS 99/1994, antes citada)».

En este caso ya se ha dicho que el trabajador vinculado laboralmente con el Ayuntamiento demandado publicó una serie de opiniones e imputaciones dirigidas al consistorio que si bien pueden tener un trasfondo político exceden sin duda de lo constitucionalmente permisible."

El Tribunal estimó procedente el despido del trabajador, revirtiendo la sentencia de primera instancia, con base en los comentarios que el mismo publicó en su Blog personal:

*“Lo expuesto y razonado supone pues la estimación del recurso exclusivamente por la actuación señalada en relación con el **blog** personal a que venimos aludiendo y ello comporta la declaración de procedencia del despido del actor acordado por el Ayuntamiento demandado.”*

#### 4. Sobre el Derecho a la Privacidad

Actualmente en Costa Rica no existe jurisprudencia sobre casos similares a estos, y de los cuales pueda una línea de pensamiento, como si la hay en otros países.

Sin embargo, a partir de criterios de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, podemos ir formando una idea que ilumina el camino. Por un lado, la Sala Constitucional ha desarrollado su pensamiento en relación con el Derecho a la Intimidad de ser humano en general; Por el otro, la Sala Segunda ha profundizado en el concepto de la Intimidad del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales. Ambos criterios, precisamente, nos permiten forjar una idea de cómo tratar situaciones en las que un colaborador expresa opiniones, comentarios, o hechos en alguna red social que podrían ser tomados como una causal de despido.

- **¿Qué es privado y qué no es privado?**

Además del derecho a comentar sobre las condiciones laborales, uno de los puntos fundamentales del tema acá estudiado resulta ser qué puede considerarse como parte del ámbito privado de la vida del trabajador, y qué no debe considerarse como privado.

Si bien es cierto, muchas de las Redes Sociales tienen niveles de privacidad, permitiendo a sus usuarios controlar quién puede o no leer lo que se publica en ellas, lo cierto del caso es que también estas Redes contienen en sus formatos, aplicaciones que permiten la comunicación entre usuarios de manera absolutamente privada.

Esto quiere decir que, dentro de las comunicaciones que pueden realizarse, el usuario puede escoger, entre que el mensaje sea observado por la totalidad de sus “amigos” virtuales, o que el mensaje sea leído sólo por una o varias personas determinadas que no estén relacionadas del todo con su ambiente laboral.

El Derecho a la Intimidad tiene como pilar fundamental el deseo de que la información de esa persona no sea divulgada, en el momento en que la misma es publicada para que una cantidad de personas la vean, se está renunciando de hecho a este Derecho, y las consecuencias legales de tales manifestaciones pueden ser negativas para su remitente. En este sentido, en el Voto N° **2008-017086** de las diez horas y once minutos del catorce de noviembre del dos mil ocho, la Sala Constitucional señaló concretamente:

*“El derecho a la intimidad consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política, se trata de un fuero de protección a la vida privada de los ciudadanos, tal y como lo ha manifestado en reiterada jurisprudencia esta Sala. La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraldos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, **a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento**. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que suceda dentro del hogar del ciudadano es vida privada, también pueda ser lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados en ese ámbito.”*(El énfasis es suplido)

De este modo, y desde nuestro punto de vista, considerando que al realizar manifestaciones o “publicaciones” en una Red Social, éstas tienen un carácter de cierta publicidad, lo ahí exteriorizado o publicado no puede verse cobijado por el Derecho a la Intimidad y podría estar sujeto a sanciones disciplinarias.

- **Situación Actual de Costa Rica en cuanto a la Intimidad del Trabajador.**

En su voto **2011-000172** de las once horas cinco minutos del dieciocho de febrero de dos mil once, la Sala Segunda reafirmó un claro límite entre el Poder de Dirección que puede tener un empleador, y los Derechos Fundamentales, en este caso, el de intimidad que tiene el trabajador. Así, estableció que este poder patronal, debe ejercerse de manera afín a las garantías fundamentales del trabajador.

No obstante, resulta fundamental observar cómo la misma Sala establece un portillo, en el cuál es válido el control patronal sobre la esfera privada del trabajador,

y citando un voto precedente (**voto 2010-0124 de las 10:00 horas del 22 de enero de 2010**), este Tribunal estableció:

*"En este orden de ideas, el derecho de intimidad de la persona trabajadora emanado del ordinal 24 constitucional, se sitúa como un óbice para el ejercicio del poder del empresario, es decir, sirve para imposibilitar que se realicen controles de la vida personal del trabajador que estén disociados de la prestación personal pactada. El derecho de intimidad constriñe al empleador a abstenerse de investigar aspectos de la personalidad del trabajador tales como su orientación sexual, modo de vida, militancia política y prácticas religiosas, puesto que estos en modo alguno condicionan la capacidad profesional, física e intelectual para el ejercicio de las labores remuneradas. Por esa razón, el control de la esfera privada del trabajador, únicamente será válida en la hipótesis que el comportamiento extra-laboral sea contradictorio con las labores debidas". (El énfasis es suplido)*

Como es posible observar del extracto resaltado, la Sala Segunda ha dejado muy claro lo siguiente: en el momento en que la conducta del trabajador, choque frontalmente con sus labores, aún cuando se encuentre dentro de los límites de su privacidad, su patrono puede, tomar las medidas que considere pertinentes.

## 5. Causal de Despido y Principio de Proporcionalidad

Ahora bien, una vez que hemos establecido la posibilidad que este comportamiento justifique una sanción disciplinaria, debemos de analizar si es posible llegar a establecer una sanción como el despido, en este tipo de casos.

Como uno de los límites al Poder Disciplinario, se levanta el llamado Principio de Proporcionalidad. Tal principio establece un necesario *equilibrium*, entre la sanción aplicada y el hecho que generó esta sanción. El despido sanción, o despido sin responsabilidad patronal ha sido denominado la *ultima ratio* en el Derecho Laboral, motivo por el cual, su aplicación nunca debe darse a la ligera, y de proceder con el mismo, debe hacerse porque así lo ameritó la conducta del trabajador.

Desde nuestro punto de vista, los incisos c), e), f) y l) nos presentan hipótesis que permiten el despido sanción en estas situaciones, según las determinadas circunstancias del caso. Pero por motivos de precisión se analizarán las hipótesis de los incisos c) y l).

Indican estos incisos, respectivamente:

*"Artículo 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato."*

Es necesario entender, que el justo despido, con base en estas causales, debe realizarse, tomando en cuenta las particularidades que otorgan las Redes Sociales, y por lo tanto, una serie de elementos entran a esta balanza, en aras de determinar la proporcionalidad del despido:

### 1) Vinculación directa entre lo publicado y su autor.

No escapa a la redacción de este artículo, el hecho de que, siempre podrá existir como argumentación de defensa, que los comentarios publicados, no fueron realizados por el trabajador.

Es criterio de quienes escriben, que en el mundo actual en el que vivimos, en el cual todo lo que nos rodea tiene su lado tecnológico, los seres humanos nos hemos acostumbrado a vivir con la existencia de claves o *passwords* de seguridad, que nos dañan la posibilidad, de manejar de forma individual y absoluta –si así se decide– ciertos aspectos de nuestras vidas (véase cuentas bancarias, correos electrónicos, inclusive el acceso a nuestros teléfonos celulares).

El inicio de sesiones de las Redes Sociales, funciona con este sistema de claves, ya que uno de los objetivos de las mismas es que las comunicaciones que en ellas se publican, sean manifestaciones directas de quien ostenta la única clave que permite el ingreso a la cuenta, es decir, su usuario:

Desde nuestro punto de vista, en virtud de esta presunción, será el onus probandi del trabajador, desvirtuar su autoría en cuanto a la publicación de comentarios en su Red Social.

**2) El número de gente que se puede haber enterado de los comentarios, por publicidad en la Red Social.**

De la lectura, tanto del inciso c) como en el inciso l), es fácil discernir que la causal no establece si mucha o poca gente se enteró de los comentarios realizados. No obstante, tomando como base lo planteado en el caso *Lougheed Imports Ltd. (West Coast Mazda) v. United Food and Commercial Workers International Union* supra citado, debemos realizar una aproximación de fondo:

Si bien es cierto, las Redes Sociales son espacios mediante los cuales la información puede circular de forma pública, nuestra opinión es que existe la necesidad también tomar en cuenta la cantidad de personas, las cuales pudieron haberse enterado de los comentarios realizados. Cabe destacar, que tanto las características de la Red Social, las configuraciones de privacidad, y la cantidad de "amigos" virtuales que mantenga el autor de los comentarios, son aspectos esenciales, en vista de realizar un análisis de la proporcionalidad del hecho con la sanción.

En síntesis, no será lo mismo que dos personas, se enteren de comentarios realizados por el trabajador, a que cien usuarios de la Red Social lo hagan. Esto claro, tomando en consideración los aspectos casuísticos de la situación.

**3) Veracidad y Magnitud de lo publicado.**

Debemos tomar en cuenta, dependiendo de las circunstancias del caso, que aún cuando se realicen divulgaciones de cierta índole a nivel público, con base en el Voto 2010-1031 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la veracidad de los comentarios emitidos debería ser analizada. Esta Cámara, en un estudio de la manifestación de un trabajador de ciertos hechos a un diario de circulación nacional, como causal de despido, expresó:

*"No cabe duda que lo denunciado por el trabajador... ante el periódico La Extra en cuanto a los rebajos del salario no era un hecho falso, sino que en realidad, la empresa accionada*

*procedía de manera ilegal. En la contestación de la demanda, la empresa alegó que el actuar del recurrente violentó el principio de buena fe presente en el contrato de trabajo, pues se apersonó a un centro noticioso y mintió, pero, lo cierto del caso es que los hechos denunciados estaban ocurriendo. Cabe mencionar que los mecanismos normales y legalmente autorizados por el ordenamiento jurídico para el reclamo de los derechos laborales lo constituyen la instancia administrativa, a través de la respectiva denuncia ante la Inspección General de Trabajo; o bien, directamente la judicial. Sin embargo, debido al hecho público y notorio de la morosidad que enfrentan los procesos judiciales, es razonable entender que los trabajadores o trabajadoras, ante una violación flagrante de un derecho fundamental como es el salario, tal y como sucedía en este caso, recurra a otros mecanismos también legales que a manera de un medio de presión, le permitan acceder al reconocimiento de ese derecho. Esa fue la finalidad inserta en la noticia periodística del 17 de junio de 2005 publicada por el diario La Extra (folio 107)".*

Por otro lado, la magnitud o gravedad de los comentarios también debería ser analizada, puesto que dependerá de los mismos y del impacto que causen, la determinación de la pérdida de armonía y convivencia, necesaria en toda relación laboral, que se menciona en el inciso c). Asimismo, a nuestro juicio, y según la jurisprudencia de la Sala Segunda y de la Sala Constitucional, la magnitud de los comentarios debe analizarse en aras de establecer si el daño causado tendrá como efecto la imposibilidad de continuidad de la relación laboral que se necesita para la aplicación del inciso l).

**4) Que los comentarios que sean dirigidos de manera absoluta al Patrono o compañeros de trabajo.**

Tomando en consideración los fallos de la Sala de lo Social, de la región de Cataluña, España, es importante comprobar que los comentarios publicados sean a su vez dirigidos (directa o indirectamente) al patrono o compañeros de trabajo, y no por el contrario, que sean comentarios realizados de forma general o correspondientes a circunstancias que no atañen al ámbito laboral de ninguna forma.

Si en alguno de estos casos, no es posible relacionar a los comentarios con el patrono o compañeros de trabajo, la justa causa se verá diluida y se podría incurrir en un despido sin justificación.

## 6. Conclusiones

Como bien podrá haber analizado el lector, el despido como la sanción a establecer, por publicaciones realizadas en las Redes Sociales, no es algo que sea de sencilla aplicación. En ella juegan una gran diversidad de factores, que sin duda alguna deben ser tomados en cuenta, antes de tomar cualquier determinación al respecto. Lo cierto del caso es que el Derecho Laboral no puede quedarse atrás de los avances tecnológicos, y debe ir de forma paralela a estos.

El análisis realizado en este artículo, pretende iluminar el camino, tanto para los operadores jurídicos en el ámbito privado, como el judicial. No obstante se entiende que queda mucho camino por recorrer, en cuanto a la vida de las Redes Sociales y su vínculo con las relaciones obrero-patronales, y las demás relaciones jurídicas en general.

Esperamos ansiosamente, que resoluciones judiciales en este sentido se den, no solo a nivel internacional, sino a nivel interno, en aras de construir una línea jurisprudencial concreta, estable y en consonancia con los principios del Código de Trabajo, y la realidad tecnológica actual en la que vivimos.

# SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
DÉCIMO CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE - NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO  
Av. Abancay S/N Cuadra 8 - Lima - Edificio Javier Alzamora Valdez - Piso 18 - Teléfono: 4101818 - Anexo 13259

EXPEDIENTE : 13049-2013 - 0 -1801- JR-LA-14  
DEMANDANTE : GUERRA RODRÍGUEZ, WILLIAMS ALEXANDER.  
DEMANDADO : TIENDAS POR DEPARTAMENTOS RIPLEY  
MATERIA : REPOSICIÓN O INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO  
JUEZ : SEGUNDO ORÉ DE LA ROSA CASTRO HIDALGO  
ESPECIALISTA LEGAL : HAIDY PATRICIA LARA DÍAZ  
SUMILLA : INFUNDADA LA DEMANDA

SENTENCIA N° 231- 2013-14JLL  
RESOLUCIÓN NÚMERO TRES  
Lima, dieciocho de noviembre  
del año dos mil trece.-

## I. PARTE EXPOSITIVA

### 1. DEMANDA.

#### 1.1. PRETENSIÓN:

Resulta que, de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, el ciudadano don **WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRÍGUEZ**, interpone demanda contra **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, solicitando:

- i Pretensión Principal: Reposición por despido fraudulento, con pago de remuneraciones devengadas, incrementos gubernamentales y por convenio colectivo.
- ii Pretensión subordinada: Indemnización por despido arbitrario, ascendente a la suma de S/.59,378.99 Nuevos Soles.
- iii Pretención accesoria: depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios que se devenguen del periodo que dure el despido, asimismo, pago de intereses, costos y costas del proceso.

#### 1.2. SITUACIÓN LABORAL.

- a. Fecha de ingreso : 16 de julio de 2002
- b. Fecha de cese : 30 de abril de 2013

00000464





- c. Tiempo de servicio : 10 años, 9 meses y 14 días.
- d. Motivo de cese : despido fraudulento
- e. Cargo : vendedor integral
- f. Remuneración : S/.4,948.33 mensuales.

**1.3. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE:**

Refiere que:

- 1.3.1. Prestó servicios como vendedor integral en el área de cómputo de las instalaciones comerciales de Ripley Jockey Plaza de Propiedad de Tiendas por Departamento Ripley S.A.
- 1.3.2. Ingresó a trabajador el 16 de julio de 2002, laborando en forma continua hasta el 30 de abril de 2013, día en que fue despedido del trabajo de forma ilegal e injustificada, con el argumento de haber cometido falta grave tipificada en los incisos a) y f) del Art. 25° del D.S. 009-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L. 728 conforme al contenido de la carta de pre aviso del 19.04.2013, desvirtuada y aclarada mediante carta de descargo de fecha 25.04.2013, siendo despedido mediante carta notarial del 30.04.2013.
- 1.3.3. Su última remuneración percibida fue: S/.500.00 nuevos soles como sueldo básico, al que se le suma el promedio histórico de comisiones de S/. 3,661.04 Nuevos Soles mensuales, asignación familiar de S/.80.00 Nuevos Soles mensuales, más el promedio de gratificaciones de S/.706.83 Nuevos Soles, haciendo un haber total de S/.4,948.33 mensuales.
- 1.3.4. Al levantar la empresa los cargos que no ha cometido para despedirlo del trabajo, estamos frente a una acusación falsa, fraudulenta, inexacta.
- 1.3.5. La empresa demandada no ha cumplido con acreditar de manera fehaciente y cierta que el demandante no ha cumplido con sus obligaciones de trabajo.
- 1.3.6. Sus boletas de pago de los últimos seis meses que adjunta acredita que como vendedor integral cumplió a cabalidad con su trabajo de vendedor al acreditar un promedio de ventas de más de S/.4,500.00



Nuevos Soles mensuales, no explicando la empresa donde está el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo.

- 1.3.7. En cuanto a la supuesta inobservancia del Art. 74° del RIT esta acusación también acusación resulta ser falsa e inconsistente partiendo primero del hecho de que la empresa nunca le hizo entrega del supuesto RIT cuyo artículo 74 no cumplió por tanto es totalmente falso que haya incurrido en tal inobservancia.
- 1.3.8. Con relación a la pretensión subordinada de indemnización por despido, en caso de no ser amparada la pretensión principal de la reposición por despido fraudulento, los fundamentos de hecho de esta pretensión se sustenta en el hecho de que la demandada lo ha despedido acusándolo de faltas graves que no ha cometido, sin causa legal que la justifique ya que el demandante no ha incurrido en causa de falta grave contemplada en los incisos a y f del Art. 25° de la ley sustantiva, el demandante no está incurrido en causa justa de cese contemplada en el Art. 26 del D.S. 003-97-TR.

## **2. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA**

A través de la resolución número dos, de fecha 17 de junio de 2013, obrante de folios 94 a 97, se resolvió:

- a. Admitir a trámite la citada demanda en la vía del proceso ordinario laboral.
- b. Citar a las partes a la Audiencia de Conciliación para el 31.07.2013 a las doce y treinta de la tarde.
- c. Emplazar a la demandada para que concurra a la audiencia de conciliación con su escrito de contestación y sus anexos.

## **3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.**

- 3.1. El Señor Juez deja constancia que no se logró la conciliación.

### **3.2. PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO:**

En aplicación del inciso 3) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley No 29497) se procede a enumerar las pretensiones que serán materia de juicio.-

1. **Pretensión principal:** Determinar si el demandante ha sido despedido fraudulentamente y si en consecuencia le corresponde la reposición que solicita.

00000462



2. **Pretensión Sudordinada:** Determinar si el demandante ha sido despedido arbitrariamente y si en consecuencia le corresponde la indemnización por despido arbitrario que solicita.
3. Determinar si le corresponde al demandante el pago de intereses que reclama.
4. Determinar si le corresponde al demandante el pago de costos y costas que reclama.

### **3.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demandada contesta la demanda en los siguientes términos:

#### **3.3.1. Hechos del caso:**

- 1) El 08 de abril de 2013 a las 3:33 p.m. el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de “Me gusta” y comentó una publicación realizada en el perfil de Facebook del usuario Giancarlo Cornejo Alvarado. Se trata de una fotografía del señor Norberto Rossi, director Ejecutivo de Ripley, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de RIPLEY, a la que se había agregado la siguiente frase: “OYE NORBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR”.

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

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez pulsó la opción de “Me gusta” y comentó la publicación en los siguientes términos **“ese rcsml!!! como no lo deportan por basura!!!!”** (sic).

- 2) El lunes 15 de abril de 2013 a las 2:14 p.m., el señor Guerra Rodríguez comentó una publicación compartida en el perfil de Facebook del usuario Guillermo Armando Díaz Montesinos. Se trata de una fotografía de un cartel contra la corrupción en el Poder Judicial.

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: “MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELA EN SUS BOL.....” (sic). Por su parte, la sumilla de la publicación original del usuario Sutragrisacd Ripleyperu fue la siguiente: “Mañana, compañeros nuevamente estaremos en el Poder JUDICIAL cumpliendo con las leyes aca en el Perú se RESPETAN, no como otros ABOGADUCHOS DE QUINTA que laboran en RIPLEY que ESTUDIANDO en las mejores universidades TODAVIA no saben las NORMAS PROCESALES EN DERECHO o se BURLAN de estas leyes e incumpléndolas para su BENEFICIO PERSONAL que lo único que hacen es también burlarse de la empresa que les paga, por que



cometen infracciones y la empresa tiene que PAGARLES y encima cobran su sueldo, jajajajajajajaaaa.....alla la EMPRESA RIPLEY que gasta en MEDIOCRESES PSEUDOS PROFESIONALES EN DERECHO". (sic).

Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: **"por culpa de esos rcdm!!! andamos como andamos!!! indeseables de mierda!!!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!** (sic).

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

La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: "este es el formato que Ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento". Como mencionábamos previamente, el señor Guerra Rodríguez comentó la publicación en los siguientes términos: **"que se vayan a la csm!!!!!!!"** (sic).

3.3.2. Los hechos descritos fueron constatados por el Dr. Ricardo Fernandini Barreda, Notario Público de Lima, los días viernes 12 y martes 16 de abril de 2013. Para efectos de la constatación, se utilizó la cuenta de Facebook de la señora María del Carmen Miniza Stoll, subgerente de Relaciones Laborales de RIPLEY.

3.3.3. Los usuarios Giancarlo Cornejo Alvarado, Guillermo Armando Díaz Montesinos y San Miguel es Sutragrisa, no forman parte de la lista de contactos ("Amigos") de esta persona, lo que también fue sido constatado por el Notario referido. Esto demuestra que sus perfiles son de acceso público y no restringido, y que, por ende, cualquier persona del mundo (incluido clientes y proveedores de RIPLEY) podía acceder a las publicaciones y comentarios ofensivos anteriormente citados.



- 3.3.4. El viernes 19 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de preaviso. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el Art. 31 de la LPCL de la LPCL.
- 3.3.5. El jueves 25 de abril de 2013, el señor Guerra Rodríguez presentó su carta de descargo.
- 3.3.6. El martes 30 de abril de 2013, procedimos a notificar la carta notarial de despido por la comisión de falta grave. Dicha carta cumplió con todas las exigencias previstas en el Art. 32° de la LPCL.
- 3.3.7. Las expresiones injuriantes del señor Guerra Rodríguez en Facebook son insultos.
- 3.3.8. Tanto en su carta de descargo como en su demanda, el señor Guerra Rodríguez niega que sus expresiones injuriantes en Facebook sean insultos. En su opinión, RIPLEY ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de determinados “conjuntos de letras” (“rcsm”, “hdp” y “csm”), con la única finalidad de despedirlo.
- 3.3.9. Estos documentos no contienen ningún argumento para negar el carácter injurioso de la calificación del Director Ejecutivo de Ripley como una “basura” a la que deberían deportar o de la calificación de los abogados que laboran en RIPLEY como unos “indeseables de mierda”.
- 3.3.10. La demandada no ha hecho una interpretación antojadiza del sentido de lo que el señor Guerra Rodríguez llama “conjuntos de letras”. En realidad ha hecho la única interpretación razonable, considerando que se trata de acrónimos de uso común en todas las formas de comunicación digital (entre ellas, Facebook).
- 3.3.11. Hace entrega de una copia de la contestación de la demanda al demandante para su absolución en la Audiencia de Juzgamiento.
- 3.3.12. Se fija la fecha para la audiencia de Juzgamiento para el 04 de setiembre del 2013 a las once y treinta de la mañana, la que se realizó en los términos del acta de fojas 362 a 365, continuada el 16.09.2013, conforme se aprecia a fojas 366 a 667.

4. **AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.**

00000459



**4.1. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES.**

1. La parte demandante expone las pretensiones intentadas en el presente proceso.
2. La demandada refiere los hechos que por razones procesales y/o de fondo contradicen la demanda.

**4.2. ACTUACIÓN PROBATORIA:** Se actúan los medios probatorios de ambas partes.

**4.3. Alegatos.** Las partes exponen sus alegatos de manera verbal.

**4.4. Fallo.** El señor Juez se reservó el fallo.

**4.5. Citación de las partes para la notificación de la sentencia:** Se citó para el día 26 de setiembre de 2013 a las 04:30 p.m.

**II. PARTE CONSIDERATIVA:**

**1.** El artículo 22° de la Constitución Política del Perú señala que *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"*, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; el segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para poder resolver la presente causa, se trata del derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa; contexto normativo dentro del cual corresponde resolver la Litis; Asimismo es menester señalar que los derechos reconocidos en la Constitución tienen un contenido normativo cuyo cumplimiento vincula tanto al poder político como a los particulares.

**2.** La finalidad del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, ambas con relevancia jurídica, a tenor de lo previsto en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, y dentro de un debido proceso, como una garantía constitucional, debiendo resaltar que la carga de la prueba en materia laboral, conforme a lo previsto en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales:



23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) **El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.**

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, **el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad;** c) El estado del vínculo laboral y **la causa del despido.**

23.5 **En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.**

*Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.*

Esto en concordancia con los artículos 22° y 37° del Decreto Supremo N° 003 - 97 -TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.<sup>1</sup>

3. El accionante interpone demanda contra su ex empleador TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., pretendiendo que se ordene su reposición a su centro de labores habituales, en el cargo de VENDEDOR INTEGRAL; pues denuncia la existencia de un despido fraudulento en su contra, haciendo extensiva su pretensión al pago de las remuneraciones devengadas, incluidos los incrementos de remuneraciones que provenga del gobierno o por negociación colectiva de todo el periodo que dure su paralización en el trabajo como consecuencia de este despido.
4. Como pretensión subordinada y solo en el caso de que el Juzgado considere no haber mérito para amparar la pretensión principal, solicita se le pague la Indemnización por Despido Arbitrario, por el importe de S/.59,378.99 nuevos soles nuevos soles, monto que resulta de multiplicar su sueldo ordinario de S/. 4,948.33 x 12 mensualidades, en aplicación del artículo 34° y 38° del D.S. 003-97-TR.,

<sup>1</sup> Artículo 22°.-

(...)

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Artículo 37°.- Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

00000457



5. Asimismo hace extensiva su demanda a los intereses legales, costas y costos del proceso.
6. En cuanto al fondo de la Litis, es del caso señalar que respecto del **VÍNCULO LABORAL** entre las partes, este no se encuentra en controversia, ni la fecha de ingreso y de cese, ni el cargo desempeñado por el actor, ni su remuneración; por ende, se tiene por cierto que el recurrente mantuvo con ésta una relación laboral desde el 16 de julio del 2002 hasta el 30 de abril de 2013.
7. Por otro lado, no se encuentra en controversia que el actor venía desempeñándose como **VENDEDOR INTEGRAL**, percibiendo como última remuneración la suma de S/. 4,948.33 mensuales, la que se encuentra acreditada con las boletas de pago de fojas 03 a 04 y la carta notarial de despido de fojas 17 a 20.
8. Entonces, la litis se circunscribe a determinar si al actor le asiste el derecho a que se declare la nulidad del despido que alega, por cuanto denuncia la existencia de un despido fraudulento en su contra; y, consecuentemente, si le corresponde ser reincorporado a su puesto de trabajo, con sus respectivas remuneraciones devengadas y aumentos de las misma, el pago de intereses, costas y costos, o si, por el contrario, tal como aduce la demandada, fue despedido por haber cometido falta grave que determinaron la irrazonabilidad de la subsistencia de su relación laboral.
9. Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, el despido se define como la decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, la cual, para ser legítima causa de resolución del contrato de trabajo debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, etc. y comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16°, 23°, 24°, 25°, 31° y 32° del TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR.
10. Estando a que el contrato de trabajo es un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (el empleador en este caso), por lo que, al no observarse dichos requisitos, el despido deviene en ilegítimo, improcedente o arbitrario.
11. En cuanto a la **NULIDAD DEL DESPIDO POR SER UN DESPIDO FRAUDULENTO**.

00000456





- a. Al respecto, el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, establece que: *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*, es decir de manera indubitable la esencia de dicho precepto constitucional es otorgar protección al trabajador cuando se está frente a un caso de despido.
- b. Debe tenerse en cuenta que la institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo No 728); no obstante su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional.
- c. Así, en la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, expedida en el caso Baylón Flores (Expediente No. 206-2005-PA/TC), se dictaminó precedente vinculante respecto de dicha clase de despido, indicando que el mismo se produce: *"cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente"*.-
- d. De igual forma, en la Sentencia emitida en el caso Llanos Huasco, el 13 de marzo del 2003 (Expediente No.976-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció otros dos supuestos para la configuración de un despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas*, empleadas para la ruptura de la relación laboral. Debiendo además indicarse que, en la Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008, recaída en el Expediente No. 06235-2007-PA/TC, se consideró otro supuesto más en que se produce el despido fraudulento, el cual es *la utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente*.-
- e. Debe tenerse presente también que sobre el denominado despido fraudulento, en la STC N° 628-2001-AA/TC, el máximo órgano de control constitucional precisa lo siguiente: *"Se produce el denominado despido fraudulento cuando se despiden al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o asimismo se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como ha señalado en este caso la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-98-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación*



*de pruebas. En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dudar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene en lesivo del derecho constitucional al trabajo".*

f. Es así que, conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente.
- Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad.
- Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral.
- Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

g. Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante, ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a dicha definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, se procederá a efectuar el análisis de los medios de prueba ofrecidos así como de las circunstancias expuestas para la resolución del presente caso.

12. En el caso materia de estudio, es de verse que en la carta de pre aviso de despido del 19 de abril de 2013 (fojas 07 a 09) y la de despido de fecha 30 de abril del 2013 del mismo año (fojas 17 a 20), la emplazada imputa al actor la comisión de una falta grave tipificada en el inciso a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: esto es: *a) y f); la primera consistente en: (i) Incumplimiento de obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y (ii) la inobservancia grave del*



*artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa<sup>2</sup>, aprobado por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, la segunda, consistente en: (iii) la comisión de actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.*

- 13.** De lo actuado en el proceso, la audiencia de juzgamiento y de la revisión de la carta de descargo del actor (fojas 160) y del texto de la propia demanda (fojas 76 a 85) y de su subsanación (fojas 90 a 93), se advierte que, en efecto, el demandante admite la información que se le imputa existe en su perfil de Facebook, los cuales, sin embargo, considera que no son reproducciones literales, sino distorsiones que la empresa pretende que escribió en su cuenta personal, cuestionando que las mismas constituyan supuestos de las faltas que le imputan (carta de descargo, numeral 2 y demanda, numeral 7, fojas 81) y tampoco que contengan prueba que lo identifiquen como autor de las mismas, pues considera que no se ha identificado y acreditado el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, que signifique el quebrantamiento de la buena fe laboral, resistencia reiterada a las órdenes de trabajo, paralizado intempestivamente sus labores, o que haya violado el RIT o que haya cometido actos de injuria o haya faltado gravemente de palabra al empleador o a otros funcionarios de la empresa, o a sus compañeros de trabajo. (fojas 82 y 161).
- 14.** Considera sin valor legal las publicaciones del 8 y 15 de abril, efectuadas en su página de Facebook, (fojas 82) por ser contrarias a lo dispuesto en el artículo 2°, numeral 10 de la Constitución del Estado, ya que ha sido obtenidas ingresando indebidamente aun medio de comunicación, privado, ya que estos solo pueden ser abiertos y utilizados por mandato judicial o con autorización del usuario; por consiguiente, el utilizar datos extraídos ilegalmente de un medio de comunicación privado, como es el Facebook, deviene en ilegal y carece de valor probatorio para implementar un despido.
- 15.** Alega que es notoria y evidente la intención de la demandada de armar un tinglado ilegal cuando vemos que la demandada ingresa a la cuenta del señor Cornejo Alvarado, para posteriormente, ingresar a la cuenta del demandante, de manera ilegal a través de la cuenta de la Sra. Miniza Stoll-Sub Gerente de Relaciones Laborales, encargada personalmente de implementar la campaña de hostilización y práctica antisindical contra los trabajadores, dirigentes y delegados de SUTRAGRISA. (fojas 80, 161, numerales 5 y 6).

<sup>2</sup>Artículo 74°.- Es obligación de todos los empleados tratar respetuosamente a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general, consiguientemente, les está prohibido, cualquier forma de trato que implique una falta de respeto o actos de naturaleza análoga o similar, que puedan perjudicar la buena imagen de RIPLEY.\*



16. Si bien admite haber escrito las frases: *"ese rcsml!! Como no lo deportan por basura!!!, "por culpa de esos rcsml!! Andamos como andamos!!!indeseables de mierda!!! Hdp!!!mi apoyo compañeros!!!. Y que se vayan a la rcsml!!!,* no admite que expresen falta de respeto, injuria o acto de falta grave alguno, como pretende la empresa, pues argumenta que, sólo escribió las letras "RCSM", "HDP" y "CSM", y no así los calificativos que reproduce la carta de preaviso. (fojas 161, numerales 7 y siguiente párrafo).
17. Cabe resaltar que el cuestionamiento del actor radica en que se haya ingresado a su cuenta personal de Facebook, a través de la cuenta del Sr. Cornejo Alvarado, realizado por la propia Sub Gerente de Relaciones Laborales- la Sra. Miniza Stoll-, se revise su álbum personal de fotos que mantiene en él, y en el cual se encuentra con su menor hijo, en situaciones sumamente íntimas y ajenas a la empresa. Situación que considera ilegal, sino que atenta contra, su intimidad personal y la de su menor hijo. (fojas 162, numeral 9)
18. Argumenta que es de público conocimiento que una Red Social, como es, Facebook, es una forma de interacción social, definida como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones, en contextos de complejidad, en un sistema abierto y en construcción permanente, es un mundo virtual, inmaterial, irreal, de constantes cambios, las cuales constantemente se crean y desaparecen, muchas son usadas y otras no (My space, Messenger, hi5) que nadie las puede controlar, limitar, ni mucho menos su persona. En ese sentido, lo que ocurra en ese mundo paralelo, llamado comúnmente "ON LINE", no puede ser considerado en nuestra realidad, mucho menos en una relación de trabajo, lo contrario, según el actor, sería ir en contra de la lógica y el derecho. (fojas 162, numeral 11 y siguiente párrafo)
19. Respecto al Reglamento Interno de Trabajo, el actor señala que nunca se le hizo entrega personal, por lo que no puede imputársele incumplimiento del mismo. (fojas 80, numeral 4 y fojas 162, numeral 12).
20. Cabe precisar que el demandante imputa a la demandada un comportamiento antilaboral contra trabajadores por participar en las organizaciones sindicales o reclamar cumpla con las leyes laborales, lo que se prueba, según el actor, con el hecho de que, desde el momento en que se constituyó el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A.-SUTRAGRISA, han sido numerosos los trabajadores y dirigentes que ha sido despedidos de la empresa, acusados de faltas que nunca cometieron, como lo demuestran los numerosos pronunciamientos judiciales que acompaña como prueba (fojas 79).



21. Como puede observarse, para efectos de resolver la causa debe analizarse si en efecto, los hechos imputados constituyen faltas graves imputadas al actor y contempladas en los incisos a) y f) del Artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, el hecho de haber publicado el actor, en su página de Facebook, los acrónimos y frases que admite haber escrito en la misma, o por el contrario, el ingreso a dicha página, a través de la cuenta de Facebook de otra persona, como es la del señor Sr. Cornejo Alvarado, para poder ingresar al álbum de fotos del actor y acreditar los mismos, constituye un acto ilegal y fraudulento, para crear las faltas y poder imputarlas al actor y despedirle, dentro de una política antilaboral y antisindical como alega el actor.
22. Respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, en efecto, como sostiene el actor, no se observa en la carta de preaviso de despido, que se le detalle los hechos constitutivos de tal falta, advirtiéndose que la misma adolece de falta de tipicidad, puesto que el incumplimiento de obligaciones de trabajo, por su generalidad, no permite una adecuada defensa, como se advierte de la carta de descargo del actor, corriente a fojas 14 a 16, en la cual el actor, en el numeral 2, contesta que se le ha imputado, además de esta falta, el incurrir en reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de labores, además del incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), contempladas en esta falta, evidenciando que la misma es inexistente y refleja la falta de observancia de las reglas del debido proceso sancionador, al privarle al actor del legítimo derecho a la defensa; derecho constitucional de ineludible observancia, conforme a reiterado criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ( Exp. N° 1112-98-AA/TC; Exp. N° 712-99-AA/TC; Exp. N° 555-99-AA/TC; Exp. N° 150-2000-AA/TC. Tumbes); puesto que, conforme al artículo 2°, inciso 24), literal «d», de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual no sucede en la carta de imputación de cargos con la que la demandada atribuye la comisión de falta grave respecto del demandante, atenta contra el derecho de defensa del demandante, amparado por el artículo 2° inciso 23) y del artículo 139° inciso 14) de la Constitución, habida cuenta de que si la carta de imputación no identifica los hechos que configuran la falta grave, el emplazado por ella, no podrá efectuar eficazmente el



descargo correspondiente, porque desconoce qué hechos son los que tendría que aclarar a efectos de salvar su responsabilidad. Aspecto éste que, por lo demás, se infiere del artículo 44° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N° 001-96-TR, que establece que el error en la cita legal en la comunicación que atribuye la comisión de falta grave no la invalida, siempre que los hechos imputados que den lugar a la falta estén «debidamente determinados».

- 23.** La tipicidad de la falta y el derecho de defensa son aspectos constitutivos del debido proceso, amparado por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución, en la medida que garantizan estándares mínimos de justicia que, junto a otros que lo conforman, hacen posible una tutela procesal sustantiva y judicial válida y legítima.
- 24.** Con relación al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, el actor reclama no haberlo recibido en ningún momento, lo que es admitido tácitamente por la demandada, pues en su contestación de la demanda (fojas 338) pues no contradice categóricamente el hecho de no haberlo entregado, como sostiene el actor, sino argumenta que el desconocimiento del contenido del RIT de RIPLEY no descarta la configuración de una falta grave que justifica el despido.
- 25.** Consideramos que la entrega del RIT es esencial para la imputación de la falta grave constituida por su incumplimiento, toda vez que, ello acreditaría fehacientemente, más allá de cualquier duda razonable, su conocimiento, el cual no se puede deducir, como lo sugiere la demandada, tanto más que se tiene que tener en cuenta la desventaja cultural y de acceso a la documentación de la empresa que tiene el trabajador, además de la razonabilidad de conducta de la demandada que debe, diligentemente, proveerse de la prueba pertinente para acreditar fehacientemente las obligaciones de sus trabajadores, por lo que, esta falta también la consideramos no acreditada e inexistente.
- 26.** Respecto al faltamiento grave de palabra imputado al actor, es de tenerse en cuenta que, resulta acreditado con la declaración asimilada del actor en su demanda, como en el acto de la audiencia de juzgamiento, que el actor ha escrito tales frases, que contienen los acrónimos imputados, en su cuenta de Facebook, y que, con la pericia legal del Abogado Dr. Iván Mini Méndez, cuyo informe corre de fojas 259 a 284, y la del Magister en Comunicaciones Eduardo Villanueva Mansilla y que fueran sustentados en la Audiencia de Juzgamiento, y la copia de la lista de términos comúnmente usados en Internet publicada en el portal Web [www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com), y que, de su apreciación contextual con las frases en las que se encuentran



comprendidos, en efecto, podemos persuadirnos que significan las expresiones injuriantes que la demandada le atribuye al demandante en la carta de preaviso de despido, y no son una interpretación antojadiza o tendenciosa, como alega el actor.

- 27.** Sin embargo, para que las mismas constituyan faltas graves, deben haberse efectuado en el contexto contractual empresarial; es decir, que *constituyan una infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanen del contrato de trabajo, de tal indole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación*<sup>3</sup>; como lo exige, de manera genérica, el Art. 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.<sup>3</sup>
- 28.** En ese sentido admitimos que, a través de este medio de comunicación, se puede cometer actos antijurídicos, ilegales e inclusive delitos, que pueden conllevar a establecer las responsabilidades correspondientes, tanto civiles como penales y, por supuesto agravar el honor<sup>4</sup> de las personas; pues no es un ámbito irreal, como argumenta el demandante; sin embargo, para que se configure la falta grave, de faltamiento grave de palabra en agravio del empleador, o de sus representantes, o de sus compañeros de trabajo, como lo exige la norma laboral, consideramos que debe haberse efectuado dentro del ámbito de interacción de obligaciones de trabajo; es decir, en el centro de trabajo, con ocasión del desarrollo de las funciones, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, como lo exige el inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.<sup>5</sup> y, por otro lado, con relación específica de esta falta, que ella se haya dirigido sin interferencias a la persona de las personas a quienes afecta, como ocurre, por ejemplo, la cometida a través de la radio, la televisión, el libro u otro medio de comunicación social, como es el facebook.
- 29.** Como lo acredita el acta notarial de fojas 108, así como de la reproducción del video contenido en el DVD (Anexo 1-E) y se aprecia de la navegación a través de la cuenta de Facebook de la Sub Gerente de Relaciones Laborales, Srta. María del Carmen Miniza Stoll, en presencia del notario público,

<sup>3</sup> Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal indole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

<sup>4</sup>El Tribunal Constitucional (TC) ha señalado en su fallo recaído en el Exp. No 2790-2002-AA/TC, FJ 3, que el derecho al honor y a la buena reputación *"forma parte del elenco de derechos fundamentales protegidos por el inciso 7) del artículo 2° de la Constitución, y está estrechamente vinculado con la dignidad de la persona, derecho consagrado en el artículo 1° de la Carta Magna; su objeto es proteger a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás, e incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades de expresión o información, puesto que la información que se comunique, en ningún caso puede resultar injuriosa o despectiva"*.

<sup>5</sup> f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; (negritas nuestras)



Ricardo Fernandini Barreda, se ingresa a la página web [www.facebook.com](http://www.facebook.com), con su usuario y clave a la página principal de Facebook, haciendo clic en el buscador de amigos, donde se constató que:

- a. El señor Giancarlo Cornejo Alvarado, no forma parte de la lista de contactos (amigos) de la señora Maria del Carmen Miniza. Asimismo, procedió a suscribir en el buscador "Busca personas y lugares y cosas" el nombre de Giancarlo Cornejo Alvarado., constatándose el contenido de la biografía (Muro o Wall) del mismo señor Giancarlo Cornejo Alvarado. Las publicaciones constatadas se refieren a periodo comprendido entre julio de 2012 y abril del 2013.
- b. Se verificó la existencia de una foto en la biografía (Muro o Wall) del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, en la que figuran Norberto Rossi, la señora Natalia Málaga y un personaje de televisión (Pablo Villanueva *Melcochita*) todos con la selección de Fútbol, en la foto el personaje Pablo Villanueva *Melcochita* dice: "Quitate esa camiseta ....IMBÉCIL!!! y Natalia Málaga dice: "Son trabajadores no colaboradores... desahuévate mierda...". Se constató que la foto, fue consignada en su muro el 8 de abril del 2013.
- c. Se procedió a dar click en otra fotografía que aparecía en la biografía (Muro o Wall) del señor Giancarlo Cornejo Alvarado, colgada por él el día 8 de abril del 2013, mediante celular con la siguiente sumilla: "Seguimos esperando ese gesto señores de la empresa- con Sutragrisad Ripleyperu, sutragrisa Sindicato Unico Ripley Perú, Sutragrisa CD-Ripleyperu, San Miguel Es Sutragrisa y YO Aporto San Isidro Sutragrisa.". En dicha foto figuran los señores Norberto Rossi y la Señora Patricia Subauste, con el siguiente contenido: "OYE NORBERTO, Y SI EN VEZ DE DECIR "CRECER, CRECER, CRECER" MEJOR DECIMOS PAGAR, PAGAR, PAGAR".
- d. Asimismo, se constató que la foto ha sido comentada por 3 usuarios de Facebook:
  - i. San Miguel es Sutragrisa, cuyo comentario es "PAGAR, PAGAR, PAGAR TODO LO QUE DEBEMOS".
  - ii. **Williams Guerra**, cuyo comentario es: "ese rasm!!!! como no lo deportan por basura!!!!".
  - iii. **Grads Ac**, cuyo comentario es: "peor que chileno".
- e. Seguidamente, en la misma página, se procedió a dar click en el comentario de Williams Guerra, accediendo de esta forma a su perfil de Facebook.





- 30.** En tal virtud, se advierte que las expresiones atribuidas al actor son agraviantes al honor de las personas de los señores Norberto Rossi y la Señora Patricia Subauste, directivos de la empresa demandada y sus abogados, donde laboraba el actor y evidentemente, están relacionadas a aspectos relativos a la relación laboral, pues se advierte que están destinados a expresar descontento y protesta del trato que reciben de los citados funcionarios en el centro laboral; sin embargo, evidentemente también resultan, desubicadas, inoportunas, desaforadas, desafortunadas, todas vez que agravan el honor y reputación de los citados funcionarios y de la empresa, y, teniendo en cuenta, el libre acceso que se advierte contiene el perfil, que excede el ámbito de protección del derecho al ejercicio libre de expresión y de la intimidad personal del actor y, tal como se observa de las reglas de seguridad que contiene la declaración de derechos y responsabilidades de dichas páginas, que expresamente, prohíben publicar contenidos que contengan lenguaje ofensivo (fojas 176); no tachado, ni cuestionado por el actor; conlleva responsabilidad personal del actor en la autoría de los mismos y, por consiguiente, configuran la falta grave prevista en inciso f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR.- Ley de Competitividad y Productividad Laboral.
- 31.** En consecuencia, habiéndose acreditado que los hechos imputados configuran una falta grave y el grado de su razonabilidad y proporcionalidad en aplicación al actor está acreditado, por lo que, la resolución del contrato de trabajo, se ha basado en una causa justa prevista en la normativa laboral; no se puede configurar un despido fraudulento como alega el actor, toda vez que, que la falta está prevista, en el TUO del Decreto Legislativo 728- aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR., por consiguiente, se ha satisfecho la carga probatoria del empleador prevista en los incisos b) y c) del artículo 23.4 de la Ley 29497<sup>6</sup>; por lo que debe desestimarse en todos sus extremos la demanda.
- 32.** Advirtiéndose que al actor, se le ha desestimado su demanda en todos sus extremos; sin embargo, no se advierte que haya incurrido en temeridad procesal, por lo que al amparo de lo dispuesto en el art. 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley N° 294974, se exonera al actor de pagar a la demandada las costas y costos del proceso.

---

<sup>6</sup> 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.

b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido

00000447



- 33.** Por estas consideraciones, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1, 27, 138 y 139 de la Constitución Política del Perú<sup>7</sup> y los Artículos 31 y 47 de la Ley N° 29497<sup>6</sup>, al amparo del artículo 122 del Código Procesal Civil y la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo justicia a nombre del Pueblo.

### III. PARTE RESOLUTIVA:

#### **5 Artículo 14.- Costas y costos**

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

#### **Artículo 1.- Defensa de la persona humana**

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

#### **Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario**

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

#### **Artículo 138.- Administración de Justicia. Control difuso**

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos con arreglo a la Constitución y a las leyes. En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior.

#### **Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia**

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

#### **6 Artículo 31°.- Contenido de la sentencia**

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

#### **Artículo 47°.- Alegatos y sentencia**

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

00000446



**FALLO:**

- Declarando **INFUNDADA en todos sus extremos** la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don **WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ**, en contra de **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** sobre **REPOSICIÓN**, en consecuencia **ABSUELVO** de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los autos, sin costas, ni costos.-  
**HÁGASE SABER.**-----

00000445

# APELACIÓN DE SENTENCIA

Esp: Haidy Patricia Lara Díaz  
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14  
Mat: Nulidad de Despido y Otros  
Sum: Apelación de Sentencia 122

SEÑOR JUEZ DEL 14vo JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA  
S.J.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en lo seguidos contra TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre DESPIDO FRAUDULENTO Y OTROS; a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, en tiempo y forma oportuna, amparado en lo que dispone el artículo 32° y 33° de la Ley Procesal de Trabajo 29497 y amparado en lo que dispone el artículo 364° y 365° numeral 1 del Código Procesal Civil (CPC), aplicable supletoriamente en este proceso laboral, me apersono a su digno despacho con la finalidad de interponer apelación en contra de la sentencia 231-2013 del 18-11-2013 notificado a mi domicilio procesal el 19-11-2013, que declara infundada mi demanda en todos sus extremos, apelación que la interpongo dentro del término de ley, por no estar de acuerdo con su contenido, por ser contraria a ley y por causarme agravios en merito a los fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

## FUNDAMENTOS DE HECHO DE MI APELACIÓN:

1.- Apelo la sentencia 231-2013 por no estar de acuerdo con las conclusiones de su despacho expresadas en el numeral 26 de la misma en las que basándose en pericias de parte totalmente parciales, extemporáneas y falsas llega Usted a la conclusión de que el demandante a cometido falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° de la ley. Es parcializada esta pericia porque lo hace un profesional por dinero, ya que fueron contratados para "expresar una opinión aparentemente técnica", luego de que el trabajador fuera despedido ya que el despido se ha producido el 30-04-2013, mientras que estas pericias fueron elaboradas en julio del 2013, por tanto hace inconsistente un pronunciamiento basado en este

00000441

tipo de "pruebas" que la parte contraria los ha elaborado o pre fabricado con el único fin de justificar mi despido.

2.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo que se declare infundada mi demanda porque la empresa demandada considere que las letras, las expresiones registradas en el facebook sean injuriantes de por sí, es imperativo que el acto de falta grave se haya producido, es decir que el actor se haya dirigido y expresado con nombre y apellido propio a los funcionarios o ejecutivos de la empresa en sentido ofensivo o agravante utilizando términos o frases agraviantes u ofensivas.

3.- Apelo la sentencia 231-2013 porque durante el proceso la empresa demandada no ha probado, de manera clara y contundente que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplado en el inciso f) del artículo 25° de la ley; es decir que haya incurrido en "grave acto de violencia, grave indisciplina, faltamiento de palabra o de obra a la empresas, sus ejecutivos y compañeros de trabajo.

Como hemos sostenido en todo el proceso, en ningún momento el trabajador ha incurrido en esta falta porque no se ha dirigido a ningún ejecutivo o funcionario de la empresa, con nombre propio expresándole frases agraviantes.

4.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo cuando su despacho pretende "encontrar falta grave" en los supuestos "acrónimos" que habría escrito en su página del facebook y en las frases o expresiones al no haber tomado en cuenta que, con las propias pruebas de la contraria se establece que la señora María del Carmen Miniza Stoll en nombre de la empresa ha venido desarrollando un acto de seguimiento (práctica antisindical) contra determinados trabajadores, ingresando inclusive a sus páginas o perfil del facebook para buscarles supuesto de "falta grave" y con esta "justificación" despedirlos como ha ocurrido con el demandante..

2.- Apelo la sentencia 231-2013 por no estar de acuerdo con las conclusiones de despacho contenidas en el numeral 28 de la conclusiones que contiene dicho pronunciamiento por ser apreciaciones y conclusiones que se distancian y no aplican lo dispuesto por el inciso f) del artículo 25° de la ley que tipifica y califica como "falta grave" **los actos de violencia,**

00000440

grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, ya que en ningún caso aparece tipificado como falta grave los actos de terceros aparecidos en el facebook y que pudieran ser compartido por otros trabajadores; la falta grave exige que la falta grave verbal o escrita se cometida en forma personal por el trabajador, lo que no ha ocurrido en este caso.

3.- Apelo la sentencia porque no estoy de acuerdo con lo expresado por su despacho en el numeral 28 que considera existir "falta grave" tipificado en el inciso f) de la ley el que comparta una frase donde un trabajador le exige al Señor Rossi para que en lugar de decir **crecer, crecer, crecer** diga **pagar, pagar, pagar**, refiriéndose al pago de nuestras horas extras y otros derechos laborales que la empresa nos adeuda, a la que el actor expresa me gusta.

Este supuesto no merece mas comentario y carece de todo sustento el que se acuse al trabajador de falta grave por compartir una frase dicha en el facebook sin mayor connotación de falta o acto inadecuado.

4.- apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo con las conclusiones a las que arriba su despacho en el numeral 28 cuando considera "haber incurrido en falta grave" el pulsar o compartir ese portal que no contiene ningún acto lesivo. No puede imputarme la comisión de "falta grave" a los actos, opinión o comentario de terceros como los que se refiere a los acrónicos, mas aun cuando estos actos no están relacionados con la actividad y el trabajo, con el agravante que ninguna de estas frases, acrónimos o expresiones están dirigidas con nombre propio a funcionario, empleado o compañero de trabajo y lo más importante, estos supuestos tienen que haber sido efectuados por el trabajador y dirigido con nombre propio a los representantes de la empresa y ese hecho no se acredita porque el demandante no ha incurrido en esa falta.

5.- Apelo la sentencia 231-2013 porque no estoy de acuerdo en lo expresado por su despacho en el numeral 30 de su sentencia cuando considera falta grave tipificada en el inciso f) de la ley en base a las frases atribuidas al trabajador que serian agraviantes al honor y la reputación de funcionarios de la

00000439

empresa cuando el demandante nunca se ha dirigido en forma personal ni ha mencionado el nombre de tales funcionarios en sentido ofensivo careciendo de objetividad y análisis legal este pronunciamiento.

6.- Apelo la sentencia por no estar de acuerdo con las conclusiones a las que arriba su despacho en la sentencia cuando se me imputan ser responsable de la publicación de acrónicos, es decir letras que pudieran tener variados significados cuando no soy responsable de tales actos; no puedo ser responsable del acto o comentario de terceros expresados en el facebook y su despacho está llegando a esa indebida conclusión para declarar infundada mi demanda.

7.- Apelo la sentencia porque no estoy de acuerdo con las conclusiones contenidas en la última parte del numeral 30 que declara infundada mi demanda porque mis frases habrían lesionado el honor de terceros; no estoy de acuerdo con esta conclusión por improcedente porque el supuesto lesionado con lo que hace o dice el trabajador tiene que ser la empresa, sus ejecutivos, funcionarios o trabajadores y no terceros y el actor en ninguno de los escenarios de los que utiliza la empresa a incurrido en la falta grave que contempla el inciso f) del artículo 25 de la ley sustantiva.

8.- Apelo la sentencia por no estar de acuerdo con lo expresado por su despacho en al no haber tomado en cuenta que el trabajador es uno de los mejores trabajadores de ventas que tiene la empresa y no ha tomado en cuenta que la empresa demandada ha fabricado las pruebas después de haber despedido del trabajo al demandante para acusarlo de falta grave tipificado en los incisos a) y f) de la ley sustantiva sin probar ni acreditar de manera contundente la comisión de estas faltas graves.

Hay suficientes pruebas en mi demanda que acreditan y demuestran que el despido se ha producido a consecuencia de una probada práctica antisindical que ejecuta la demandada en contra de los trabajadores afiliados del cual el demandante no se podía librar.

9.- Finalmente debo señalar que mi despido es una cortina de humo para justificar el despido de los trabajadores

00000438

sindicalizados y especialmente para justificar el despido del secretario de defensa Giancarlos Cornejo Alvarado para lo cual han orquestado todo este tinglado que en mi caso acreditan el despido fraudulento.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

1.- En lo sustantivo, amparo mi apelación en lo dispuesto por los artículos 2° numeral 15, 27° de la Constitución del Estado; y lo dispuesto por el inciso a) y c) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR que textualmente señala lo siguiente:

Art. 27° de la Constitución del Estado dice: La ley otorga al trabajador-a, adecuada protección contra el despido arbitrario.

Art. 29 del D.S. 003-97-TR dice: Es Nulo el despido que tenga por motivo:

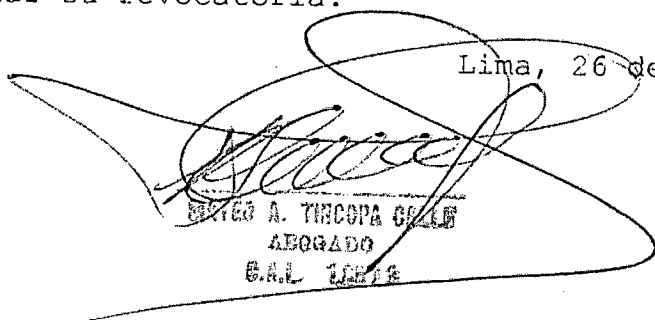
- a) La afiliación a un Sindicato o la Participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25°.

2.- En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 32° de la nueva ley procesal de trabajo 29497 y lo dispuesto por el artículo 464° y 465° y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables en vía supletoria.

POR TANTO:

Pido tener por interpuesta la apelación a esta sentencia 122-2013 y elevar los actuados al superior despacho donde espero alcanzar su revocatoria.

Lima, 26 de Noviembre del 2013

  
MARCO A. TINCOZA CALLE  
ABOGADO  
C.A.L. 12345



00000437



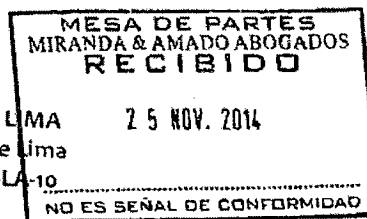
**PROCESADO**

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10



Señores:

TOLEDO TORIBIO

CARLOS CASAS

ESPINOZA MONTOYA

Lima, 11 de noviembre del 2014

**I. PARTE EXPOSITIVA**

Vistos los autos en Audiencia Pública e interviniendo como ponente la señora Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya y con el voto singular del Juez Superior señor Omar Toledo Toribio, en los seguidos por WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ contra TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre reposición, es materia de grado:

La Sentencia N° 231-2013-14JLL de fecha 18 de noviembre del 2013 (Resolución N° 3) de fojas 369 a 378 vuelta, falla declarando INFUNDADA en todos sus extremos la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ, en contra de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre REPOSICIÓN, en consecuencia ABSUELVO de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE los autos, sin costas, ni costos. HÁGASE SABER.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

Agravios

La parte demandante formula apelación que corre de fojas 381 a 385, expresando como agravios los siguientes:

- a) Las pericias de parte son totalmente parcializadas, extemporáneas y falsas porque lo hace un profesional por dinero, ya que fueron contratados para expresar una opinión aparentemente técnica, luego de que el trabajador fuera despedido, por tanto inconsistentes y elaborados o prefabricados con el único fin de justificar el despido.
- b) Es imperativo que el acto de falta grave se haya expresado con nombre y apellido propio a los funcionarios o ejecutivos de la empresa en sentido ofensivo o agravante utilizando términos o frases agraviantes u ofensivas.
- c) No se ha tomado en cuenta que se establece que la empresa ha venido desarrollando un acto de seguimiento (practica antisindical) contra determinados trabajadores, ingresando inclusive a sus páginas o perfil de Facebook para buscarles una supuesta falta grave con el fin de despedirlos.
- d) Las letras de las publicaciones pudieran tener variados significados, no hay responsabilidad por el comentario de terceros, asimismo el despido es una cortina de humo para justificar el despido de los trabajadores sindicalizados, especialmente el del secretario de defensa.

Supuestos de hechos descritos en la demanda

1. Señala el actor en su escrito de demanda que corre en autos de foja 76 a 87, que la demandada le acusa de haber incurrido en "falta grave" contenida n el inciso a) y f)



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97 TR. ; así como, de la inobservancia del artículo 74° del Reglamento Interno de Trabajo, sin haber acreditado en ningún caso tales acusaciones como era su obligación de acuerdo lo que dispone el artículo 31° de la norma mencionada, pese al descargo efectuado.

Agrega a ello, que las expresiones, letras, frases o comentarios sobre fotografías, expresiones que aparecen en la red social como lo es el Facebook, en la que su persona puede haber expresado un "me gusta", o colocado letras o frases no puede ser considerado como "falta grave" contemplada en el inciso a) que se refiere al incumplimiento reiterado de sus obligaciones de trabajo, resistencia a cumplir las órdenes de sus superiores e inobservancia del reglamento interno de trabajo y f) que se refiere a actos de violencia, grave indisciplina, injuria o faltamiento grave de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se comentan dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Pero en su caso, dichas faltas no existen pues su empleadora sólo hace suposiciones de conceptos, calificativos o frases transcritas y se apoya en fotografías y expresiones o comentarios que aparecen en el Facebook al cual ingresó, ilegalmente, mediante su sub gerente y responsable legal de toda esta política antilaboral y antisindical implementada en la empresa, por lo que son apreciaciones subjetivas y carentes de valor, siendo que finalmente, se trata solo de una opinión, un punto de vista frente a lo aparecido en el Facebook, mediante una frase como "me gusta", acto que forma parte de su libertad de expresión y no califica lo publicado en este medio como prueba que incida en la relación laboral, careciendo de validez probatoria.

Respecto de la contestación de la demanda



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

2. Por su parte la demandada, manifiesta al absolver la demanda incoada, que no ha realizado una interpretación antojadiza del sentido de lo que el accionante llama "conjunto de letras", pues en realidad ha hecho la única interpretación razonables considerando que se trata de anacrónicos de uso común en todas las formas de comunicación digital (Facebook) y, de acuerdo a la Pericia que ha presentado como medio probatorio, nadie inventa acrónimos personales sino que aprovecha los que existen, de acuerdo al idioma en el que se realiza la comunicación; así que ningún anacrónico es interpretado sin reconocer el contexto, a través de la función metalingüística y por tal motivo, el usar un acrónimo tiene una intención comunicativa, buscando ser interpretado de una manera determinada. Por ello, cuando el demandante utilizó los acrónimos "rcsm", "hdp" y "csm", lo hizo con determinar determinado sentido sentido, por el contexto en que iban a ser captados por sus interlocutores, debiendo entenderse los mismos como "rcsm" (reconcha de su(s) madre(s), "hdp" (hijo de puta) y "csm" (concha de su(s) madre(s), lo cual para su parte resulta innegable; además de otros insultos agraviantes y expresos tales como "basura", "indeseables de mierda", los cuales han sido contenidos en el Facebook del actor, el cual tiene un perfil de privacidad público; lo que califica no solo como una falta grave sino además como un delito de difamación agravada.

Sentencia

3. El juez de primera instancia ha resuelto desestimando la presente acción, disponiendo el archivo definitivo de los actuados, al encontrar causa justa en el despido efectuado por el empleador.

II. PARTE CONSIDERATIVA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, refiere que cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior sólo alcanza a éste y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
2. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

#### Delimitación de la pretensión

3. El actor reclama reposición por haber sido despedido fraudulentamente y como consecuencia de ello se le abonen las remuneraciones dejadas de percibir hasta su reposición efectiva no obstante que se le imputa falta grave que dio mérito al despido; para ello se debe determinar si la efectivamente se configuró o no la falta grave imputada.

#### Del derecho a la libertad de expresión:



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

4. Germán Teruel Lozano define la libertad de expresión, en sentido amplio, como “aquella libertad pública que protege la facultad de toda persona de difundir y recibir mensajes comunicativos de cualquier género de contenido —ideas, informaciones y opiniones, pensamientos [...]—, con independencia del medio que sea utilizado para su expresión”<sup>1</sup>
5. Es considerado un derecho fundamental en el artículo 19° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableciéndose que:

*“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”.*

6. A nivel continental, este derecho ha sido reconocido en el Artículo 13, Libertad de Pensamiento y de Expresión de la Convención Americana sobre Derechos Humanos San José de Costa Rica, de fecha 22 de noviembre de 1969, en el siguiente sentido:

*“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística o por cualquier otro procedimiento de su elección.*

*2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:*

*a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o*

---

<sup>1</sup> TERUEL LOZANO, Germán M. “La libertad de expresión en Internet y sus garantías constitucionales en el control de contenidos de páginas Web”, disponible en: <http://inpurisnaturalibus.files.wordpress.com/2010/12/trabajo-fin-de-master-germc3a1n-teruel.pdf>.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

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

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.
4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.
5. Está prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.
7. En nuestro caso, este derecho es reconocido la Constitución Política del Perú de 1993, en su artículo 2°, inciso 4, disponiendo que: Toda persona tiene derecho:  
  
*“A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley (...)”.*
8. La incorporación en nuestra constitución de las normas de la Convención Americana de Derechos Humanos sobre el derecho de libertad de expresión, nos coloca bajo su protección, no sólo respecto del derecho y la libertad que tiene la persona de



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

expresar su propio pensamiento, sino también el derecho y la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole. De lo que se desprende la doble dimensión de este derecho; así la libertad de expresión tiene una dimensión individual y una dimensión social. En su dimensión individual, la libertad de expresión no se agota en el reconocimiento teórico del derecho a hablar o escribir, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el pensamiento y hacerlo llegar al mayor número de destinatarios. En su dimensión social la libertad de expresión es un medio para el intercambio de ideas e informaciones y para la comunicación masiva entre los seres humanos. Implica el derecho de todos a conocer opiniones y noticias.<sup>2</sup>

#### Límites a la libertad de expresión

9. Pero ningún derecho, aún los fundamentales, son absolutos, sino que se ven limitados por la existencia de otros derechos que también deben ser respetados por su envergadura y reconocimiento por el ordenamiento jurídico a la persona humana; por ello podemos señalar que: *"(...) Los límites a la libertad de expresión pueden ser definidos como toda reducción de alguno de los elementos jurídicos que conforman su contenido. La justificación de la potestad del legislador para establecer estos límites parte de la premisa que los derechos fundamentales no son absolutos, sino que admiten restricciones, pues a partir de su reconocimiento e incorporación en un ordenamiento jurídico, coexisten con otros derechos o bienes constitucionales, por lo que pueden presentarse situaciones que impliquen la necesidad de proteger estos derechos o bienes frente a un determinado ejercicio de la libertad de expresión. Será en tales supuestos que el legislador se encontrará facultado para restringir la difusión de ideas e*

---

<sup>2</sup> GARCIA RAMIREZ, Sergio y GONZA Alejandra. "La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos". Corte Interamericana de Derechos Humanos. México, 207 p. 18-19.





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*informaciones, correspondiendo a los tribunales resolver cualquier controversia sobre la materia, en la búsqueda de una armonía entre la libertad de expresión y los derechos fundamentales de los demás y los bienes jurídicos constitucionalmente protegidos (...)*<sup>3</sup>

10. A diferencia del texto constitucional peruano de 1993, la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuenta con normas generales sobre límites o restricciones a los derechos que reconoce (artículos 29 y 32 inciso 2). Aparte de estas disposiciones de alcance general, la Convención también cuenta con normas específicas sobre los límites a la libertad de expresión. En este sentido, el artículo 13 inciso 2 de la Convención precisa los objetivos que justifican establecer una restricción a este derecho:

- a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, y,
- b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

11. Sin embargo, toda limitación al ejercicio de la libertad de expresión debe observar determinados requisitos sustantivos. En este sentido, debe estar orientada a alcanzar un objetivo legítimo, que puede ser la protección de otro derecho fundamental o de algún bien que tenga protección constitucional. Asimismo, se requiere que exista una relación directa entre la limitación que se establece y el objetivo que se desea alcanzar. De igual modo, es importante analizar si para alcanzar ese objetivo puede establecerse otra medida distinta a la restricción del derecho fundamental. De considerarse la medida necesaria, tendrá que analizarse si es proporcional al derecho o bien constitucional que se desea proteger. En todo caso, ninguna restricción puede

---

<sup>3</sup> HUERTA GUERRERO, Luis Alberto. "Libertad de expresión: fundamentos y límites a su ejercicio". Pensamiento Constitucional Año XIV N° 14 / ISSN 1027-6769 p.324



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

ser establecida de modo tal que, en los hechos, haga imposible el ejercicio del derecho limitado, lo que implica respetar su «contenido esencial».<sup>4</sup>

#### Derecho a la honra

12. El artículo II de la Convención establece que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, por lo que este derecho implica un límite a la expresión, ataques o injerencias de los particulares y del Estado. Por ello, es legítimo que quien se sienta afectado en su honor recurra a los mecanismos judiciales que el Estado disponga para su protección.
13. La necesaria tutela que se brinda a la expresión del pensamiento, y que supone el suministro de informaciones y la manifestación de opiniones, no suprime de manera alguna los derechos regularmente considerados como “la otra cara” de la cuestión: derechos individuales a la honra, a la dignidad, al prestigio, a la buena fama y al concepto público. Se trata, sin ninguna duda, de proveer a un complejo y delicado equilibrio. En este ámbito, la Convención Americana ofrece protección a los bienes jurídicos amparados por derechos de ambas categorías. De suerte tal que quienes estiman que su derecho a la honra se ha visto menoscabado de manera indebida – afirma la Corte– pueden recurrir *a los medios legales que les permitan obtener la satisfacción correspondiente.*

#### Del Facebook y el derecho a la libertad de expresión

14. En la conceptualización de J. Telles, las redes sociales es concebida como [...] un espacio de diálogo y coordinación, a través del cual se vinculan personas u organizaciones en función de un objetivo común y sobre la base de normas y valores

---

<sup>4</sup> Opus. cit. p. 326.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

compartidos. Las redes sociales han permitido generar relaciones de colaboración, poner en común recursos, desarrollar actividades en beneficio de los participantes, ampliar y estrechar vínculos, crear sentido de pertenencia y socializar conocimientos, experiencias y saberes, al establecer relaciones de intercambio y reciprocidad.<sup>5</sup>

15. En tal sentido, la publicación de contenidos por parte del trabajador responde a su voluntad de elección sobre lo comunicado, en principio es autónomo y absolutamente libre de comunicar, por lo que da lo mismo que esto suceda en el trabajo, en su casa o en las redes sociales en Internet, por citar algunos ámbitos, ya que está transmitiendo sus ideas, pensamientos y opiniones; pero de igual modo, también es libre como ser humano para obligarse a prestar un servicio subordinado, lo que implica facultar a un tercero para que dirija, controle y supervise sus actividades.
  
16. En este orden de ideas, el trabajador en Facebook se ve inmerso en una falsa idea de "intimidad" y libertad plena de expresión, y puede llegar a publicar contenidos que afecten la reputación e intereses de su empleador, señalando por ejemplo que su patrono no respeta la normativa laboral, que es descuidado en su higiene personal, que maltrata al personal, o que los productos que utiliza no son de calidad, o sintiéndose entre amigos comparte secretos industriales o comerciales de la empresa para la que presta sus servicios, en otros tantos contenidos, violando parte de sus deberes laborales. En este caso, el ejercicio de la libertad de expresión del trabajador afecta el derecho a la reputación e imagen de su empleador y/o sus representantes, inclusive puede llegar a afectar el derecho del empleador a la libertad de empresa y

<sup>5</sup> TÉLLEZ, J. "Panorama introductorio a las redes sociales y el derecho", ponencia presentada en el Primer Simposio sobre Redes Sociales y Derecho, Colegio de Abogados de Costa Rica, San José de Costa Rica, 2011. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/49963679/Julio-Tellez-Panorama-Intro-Duo-to-Rio-Redes-Sociales>, p. 3.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

de comercio. Surge entonces para el empleador la facultad de aplicarle al trabajador, según el contenido publicado y el grado de afectación que el mismo produce, una medida disciplinaria que puede ser una amonestación o hasta el despido justificado. Podría ser que el acceder a redes sociales en Internet durante la jornada de trabajo amerite una amonestación, pero la publicación de contenidos nocivos para la reputación o intereses comerciales del empleador puede conllevar al despido e inclusive la posibilidad de reclamar los daños y perjuicios que fueran procedentes por la actuación del trabajador.<sup>6</sup>

17. De lo expuesto, urge entonces para el empleador la facultad de aplicarle al trabajador, según el contenido publicado y el grado de afectación que el mismo produce, una medida disciplinaria que puede ser una amonestación o hasta el despido justificado. Podría ser que el acceder a redes sociales en Internet durante la jornada de trabajo amerite una amonestación, pero la publicación de contenidos nocivos para la reputación o intereses comerciales del empleador puede conllevar al despido e inclusive la posibilidad de reclamar los daños y perjuicios que fueran procedentes por la actuación del trabajador.
  
18. En este orden de ideas, resulta ilustrativo el pronunciamiento emitido por Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, en sentencia 3636/2007 del 26 de mayo de 2007. Caso: procedencia del despido de una trabajadora, con base en sus comentarios en su blog personal. Los argumentos de las partes versaron sobre la libertad de expresión y sus límites con respecto a otros derechos, situación por la cual el Tribunal señaló lo siguiente:

---

<sup>6</sup> Ramirez Colina, Sulmer Paola. *“La libertad de expresión del trabajador en Facebook y el poder disciplinario del empleador”* IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. Enero-junio. México, 2013. p. 42.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*"La Sala está de acuerdo con los argumentos de la empresa recurrente de que a través de un blog informático personal un trabajador, también desde su domicilio, puede incurrir en faltas disciplinarias laborales si, a través de esta forma escrita, pública y abierta, insulta y trata de forma vejatoria, clara y explícita, directivos o compañeros de trabajo o su empresa empleadora. Efectivamente el derecho fundamental a la libertad de expresión no es absoluto y queda limitado por el ejercicio de otros derechos fundamentales, también en el ámbito de la empresa".*

19. Finalmente, sobre este tema, podemos llegar a la conclusión que el trabajador, como persona humana, goza del derecho fundamental de expresar libremente su opinión en los diferentes ámbitos de su vida personal, social, profesional, política, etc.; sin embargo, al no ser este un derecho absoluto, deberá sujetarse al respeto de los derechos también fundamentales de los demás, En tal sentido el medio en el cual ha sido difundida su opinión resulta indiferente cuando su acceso a éste es público y de por ende de abierta transmisión al receptor. Por lo que si de redes sociales se trata, lo vertido como opinión por parte del emisor debe ser responsabilidad del mismo y se aplica aún en sus relaciones laborales cuando el empleador accede a ello sin violar el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador, lo que no ocurre por ejemplo cuando el perfil del usuario es público, pues de plano éste está autorizando a todos a conocer su contenido siendo válida su visita sin poder alegarse violación de privacidad. Sin embargo, es importante destacar que no todo lo publicado por el trabajador en Facebook puede ser considerado como causa justificada de despido. Según la tesis gradualista, aplicable a las causas de despido justificado, las faltas del trabajador "han de alcanzar cuotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, debiendo por ello analizarse en



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

cada caso concreto, la gravedad y la circunstancia que configuran el hecho, así como las de su autor.

#### De los Derechos Laborales

20. En primer lugar, la Constitución del Perú, en el capítulo referido a los Derechos Sociales y Económicos, se ocupa específicamente del derecho del trabajo específicamente en el artículo 22°:

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

21. Y en cuanto a la protección del trabajador frente al despido arbitrario precisa la referida Carta Magna, en el artículo 27°:

*“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.*

22. Por su parte, en armonía con la norma constitucional, el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala:

*“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.*

#### De la carga de la prueba

23. El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba establece las siguientes reglas:

*“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...)*

23.3 *Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:*

- a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.*
- b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.*
- c. La existencia del daño alegado.*

23.4 *De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:*

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.*
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.*

23.5 *En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”*  
(resaltado agregado)

24. Resulta relevante también precisar, que las “disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa”; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

Despido por Falta Grave

25. Al accionante se le imputan los hechos que la demandada tipifica en el incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; el mismo que se encuentra contenidos en la Carta de Pre Aviso que corre en autos de fojas 07 a 09, y reiteradas en la Carta de Despido cursada también al actor conforme a la instrumental de fojas 17 a 20; por lo que, corresponde analizar si este despido se sustentó en causa justa.

Análisis del caso concreto

26. La falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR., *falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° de la norma precitada, consistente en el Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores, la reiterada*





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*paralización de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponde por la autoridad competente que revista gravedad. Ésta consiste en el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, contenidas ya sea en el propio Contrato de Trabajo o en el Reglamento Interno de la Empresa, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia de las órdenes relacionadas con el trabajo. Por su naturaleza esta falta es muy grave pues importa la violación de los deberes fundamentales del trabajador. El alcance de la misma debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, el contenido stricto sensu de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores asignadas en la empresa y "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral", Refiere al respecto el Dr. Carlos Blancas Bustamante en su libro "El despido en el Derecho Laboral Peruano" "que sin duda la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionado con el despido".*

*Debe agregarse a lo anteriormente expuesto, que en relación a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, "... en el ejercicio de su potestad directiva el empleador tiene no sólo la facultad de dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducente a organizar y regular las labores dentro de la empresa..."<sup>7</sup> Es por ello que agrega el mismo autor que, la inobservancia por el trabajador de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo es tipificada como falta grave en la medida que dicho incumplimiento revista gravedad y, por ello en cada caso concreto deberá evaluarse con la mayor objetividad, si tal*

<sup>7</sup> Blancas Bustamante, Carlos. El Despido Individual por Causa Justa. Editorial Ara. Lima, 2002.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

*trasgresión del RIT en que hubiera incurrido el trabajador posee la trascendencia necesaria para considerarla "grave" y sancionarla con el despido. Otro concepto que resulta importante citar es la apreciación mencionada por el Dr. Blancas en su cita de Bosco<sup>8</sup> quien al referirse a esta falta, estima aún más grave la desobediencia cuando ésta consiste en el incumplimiento del Reglamento Interno porque la orden tenía anterioridad y firmeza que no suelen tener las verbales; constituyendo el Reglamento Interno de Trabajo, una forma de manifestación del derecho directivo del empleador, que no agrega por sí mismo mayor valor a dicha facultad, y que por tanto sólo tiene valor en cuanto entraña un ejercicio legítimo de esa potestad; derivando la mayor gravedad que le atribuye a su vulneración, el hecho de que por ser una orden escrita y preestablecida esto es, de pleno conocimiento del trabajador, su infracción inexcusable.*

27. La falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° de la norma precitada consiste en actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.
28. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 01428-2012 AA/TC Puno, ha señalado en el Fundamento 6: "Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular

---

<sup>8</sup> Blancas Bustamante, Carlos. El Despido Individual por Causa Justa. Editorial Ara, Lima, 2002. En cita a Ramírez Bosco, Luis, pág. 88



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”.

29. De acuerdo a la carta de pre aviso se le comunica la falta grave al señalar que *“comentó una publicación realizada en la biografía del Facebook ... se trataba de una fotografía del señor Norberto Rossi, Director Ejecutivo de la Empresa, y la señora Patricia Subauste, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa, a la que se había agregado la siguiente frase OYE NORMBERTO Y SI EN VEZ DE DECIR CRECER, CRECER, CRECER (...) MEJOR DECIMOS HAY QUE PAGAR, PAGAR, PAGAR. (...) Como mencionábamos previamente, usted pulsó la opción de “Me gusta” y comentó la publicación en los siguientes términos: “ese resm illi Como no lo deportan por basura!!!! (sic). (...) La sumilla de dicha publicación fue la siguiente: “MAÑANA A DARLES UNA PATADA DONDE MAS LES DUELE EN SUS BOI... (...) Como mencionábamos previamente, usted comento la publicación en los siguientes términos: “por culpa de esos resm!!! andamos!!! indeseables de mierda!!!! mi apoyo compañeros!!!! (sic) (...) como mencionábamos previamente usted comentó la publicación en los siguientes términos: “que se vayan a la csm!!!! (sic)”*.
30. El accionante al absolver los cargos imputados por la demandada, sostiene que *“estas pruebas carecen de valor legal por ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 2° numeral 10) de la Constitución del Estado ya que han sido obtenidas ingresando indebidamente a un medio privado de comunicación, ya que estas solo pueden ser abiertas y utilizadas por mandato judicial o con autorización del usuario (...)”*
31. En el análisis de las instrumentales que obran a fojas 136, 139 y 167, por el cual la demandada ejerció su facultad sancionadora, se aprecia que:



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

- a. A fojas 167 se adjunta un CD conteniendo el video del registro del ingreso a la página denominada Facebook, posteriormente estando dentro de esta página, se buscó y encontró el perfil que corresponde al demandante, ingresando al mismo sin necesidad de ninguna clave de acceso, por lo se observa que el perfil ingresado es uno de tipo público, pues se pueden observar y leer las imágenes y expresiones vertidas en ella, sin necesidad de ninguna clave o permiso del usuario de dicho perfil.
  - b. A continuación, se observan diversos comentarios y expresiones del demandante y otras personas, siendo relevante para el caso concreto, lo que se aprecia a fojas 136 de autos, consistente en la impresión del perfil denominado *San Miguel Es Sutragisa*, el cual muestra un modelo de formato señalando al respecto: *"este es el formato que Ripley quiere hacer firmar a los trabajadores para entregar un pin y un yoyo a todos los sindicalizados no firmar este documento"*, del cual se aprecia que el tercer comentario a lo señalado por Sutragisa que dice: *"que se vayan a la csm!!!!"* y tiene como autor a Williams Guerra, demandante en el presente proceso.
  - c. Asimismo, a fojas 139, se observa otra impresión del perfil de Guillermo Armando Díaz Montesinos, el cual muestra en su perfil lo expresado por el perfil denominado *Sutragisa Ripleyperu*, respecto de un diligencia judicial que ésta última va a realizar, se aprecia el comentario efectuado por Williams Guerra que señala: *"por culpa de estos rcsn!!!! andamos cómo andamos!!!! Indescables de mierda!!!!hdp!!! mi apoyo compañeros!!!!"*.
32. De las instrumentales detalladas, se aprecia que los comentarios efectuados en estos perfiles corresponden al hoy demandante, quien no ha negado la autoría de los mismos, conforme se aprecia de su carta de descargo de imputación de faltas, de fojas



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

- 14 a 16, asimismo se aprecia que estos comentarios no fueron hechos respecto de actos o personas de su entorno personal sino respecto de los que corresponde a la relación de trabajo (representantes de la demandada) y con ocasión del mismo.
33. Asimismo se ha logrado acreditar que las expresiones de corte ofensivo realizadas por el hoy demandante, fueron realizadas dentro de una página catalogada como red social, sin embargo las expresiones fueron realizadas en una zona apreciada como pública, pues estas eran accesibles a cualquier persona sin necesidad de pasar por algún tipo de filtro, y como tal no se encontraban restringidas al ámbito privado del mismo, argumento que el demandante no ha podido desvirtuar.
34. Con las conductas realizadas por el actor y descritas en los numerales precedente referentes al análisis del caso concreto, se puede meridianamente que el trabajador en su calidad de persona humana al cual el Estado le reconoce la libertad de expresión como derecho fundamental, hizo un ejercicio abusivo e ilegal del mismo, por cuanto en un medio transmisible en redes sociales y de dominio público, expresó comentarios que no solo constituyeron opiniones sobre las relaciones laborales de su empresa y de los directivos de las mismas, en un entorno de crítica objetiva o poniendo de manifiesto su disconformidad en términos social y moralmente aceptables; sino por el contrario, llevaron un contenido injurioso y vejatorio que demuestra su intención directa de lesionar y agraviar a los funcionarios en cuestión, lesionando con ello sus bienes jurídicos tutelados: "honor", "buena imagen, "reputación".
35. Así, si tenemos en cuenta los límites al derecho de expresión analizados en considerando presente, es fácil concluir que ante la ponderación de dos derechos tutelados, para el presente caso corresponde privilegiar el derecho al honor conforme



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

a la "test de ponderación" antes descrito, no encontrándose justificación alguna en el uso de los calificativos peyorativos e injuriantes expresados por el actor, que si bien es cierto, algunos de ellos se han realizado a través de acrónimos, entendiéndose por ellos como una forma de lenguaje escrito que han adquirido una determinada significación convenida y que forman parte de un lenguaje de un contexto determinado y que por conocimiento social se conoce su significado, llevando consigo una intención comunicativa, convirtiéndose en un lenguaje implícito con un significado explícito, que cobra sentido al ser reconocido por el tono e intención, pudiéndose interpretar sin mayores dudas lo que ellos significan, pues se analiza además el contexto de su utilización. Por ello, al haber sido utilizados por el actor el mensaje fue públicamente difundido y conocido en su exacto significado, logrando transmitir su contenido y logrando su propósito; siendo que además, expresó insultos e injurias expresas que de su verificación textual, lesionan el honor de cualquier persona, resultando a todas luces falta de toda credibilidad y a modo de ejemplo, lo expresado por el actor en el sentido que lo que quiso decir en uno de sus comentarios, refiriéndose al acrónimo colocado bajo la fotografía de uno de los funcionarios de la demandada, "rasm" fue en realidad "*rico caramelo sabor de fresa*", como señaló en la audiencia de juzgamiento, explicación que no resiste la menor credibilidad, demostrando más aún no solo su intención de dañar la imagen y honor de los funcionarios de la demandada, sino además evadir las consecuencias de sus actos, y burlándose además, la inteligencia de los juzgadores.

36. Lo desarrollado en la presente resolución, permiten concluir que se encuentra acreditada la falta grave señalada en el inciso f) del artículo 25° la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ello, corresponde desestimar los agravios del apelante y confirmar la recurrida.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

### III. PARTE RESOLUTIVA

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, de conformidad con el inciso 2.a) del artículo 4º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve:

CONFIRMAR la Sentencia N° 231-2013-14JLL de fecha 18 de noviembre del 2013 (Resolución N° 3) de fojas 369 a 378 vuelta, falla declarando INFUNDADA en todos sus extremos la demanda de fojas 76 a 85, subsanada a fojas 90 a 93, interpuesta por el ciudadano don WILLIAMS ALEXANDER, GUERRA RODRÍGUEZ, en contra de TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre REPOSICIÓN, en consecuencia ABSUELVO de la instancia a la demandada y, consentida o ejecutoriada la presente, ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE los autos, sin costas, ni costos. HÁGASE SABER.

En la acción interpuesta por WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ contra TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre reposición; y, lo devolvieron al Décimo Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR OMAR TOLEDO TORIBIO ES COMO SIGUE:**

Me adhiero al voto de la Juez Superior ponente. Sin embargo, considero que además debe consignarse los siguientes fundamentos:



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

1. La subordinación constituye el principal elemento del contrato de trabajo y precisamente el que nos permite distinguir a la relación laboral de otro tipo de vinculación jurídica que implique prestación de servicios. En virtud de la subordinación el trabajador autolimita su libertad –siempre bajo los parámetros del contrato de trabajo- y se somete al poder del empleador quien asume respecto de él un conjunto de facultades como son el poder de dirección, el poder de fiscalización, el poder disciplinario o sancionador y finalmente el ius variandi que implica la facultad del principal de variar la forma de prestación laboral, la ubicación espacial (movilidad geográfica) y funcional (movilidad funcional) del trabajador, así como de las condiciones de trabajo siempre bajo estrictos criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

2. No obstante, la subordinación del trabajador respecto al empleador, el primero mantiene inalterable sus derechos constitucionales. Esto significa que el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo el bagaje de derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, atributos que en doctrina se han dado en denominar como derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral.

La protección de estos derechos se deriva del mandato constitucional contemplado en el artículo 23 de la Carta Política según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

3. En ese sentido, la libertad de expresión constituye un derecho inespecífico del trabajador en la relación laboral siendo que, como ha tenido oportunidad de señalar el suscrito, “sólo podrá aceptarse la restricción de los derechos de opinión e información cuando se ponga en riesgo el normal cumplimiento de las funciones del





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
Cuarta Sala Laboral Permanente De Lima  
EXPEDIENTE 13049-2013-0-1801-JR-LA-10

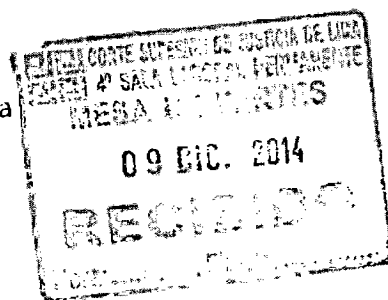
centro de trabajo y/o el correcto ejercicio de sus potestades o cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores"<sup>9</sup>, lo cual precisamente ha ocurrido en el presente caso pues las expresiones vertidas por el actor en la red social del Facebook constituyen afectación al honor del representante del empleador.

---

<sup>9</sup> TOLEDO TORIBIO, Omar, "Los límites de la libertad de expresión en el centro de trabajo EL FACEBOOK Y EL DERECHO LABORAL". En Revista *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 129, Lima junio 2009, pp. 271-273 y en "Derecho Procesal Laboral". Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Comentarios y Notas Jurisprudenciales. Editora y Librería Grijley, primera edición, Lima, 2011, págs.128-129.

# RECURSO DE CASACIÓN <sup>6</sup> Felices

Sec: Keysi Kalondy Becerra Atauconcha  
Exp: 13049-2013-0-1801-JR-LA-14  
Mat: Despido fraudulento y Otro  
Sum: Recurso de Casación



SEÑOR PRESIDENTE DE LA CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
S. P.

WILLIAMS ALEXANDER GUERRA RODRIGUEZ, en los seguidos con TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. sobre DESPIDO FRAUDULENTO Y OTROS, a Usted respetuosamente me presento y digo:

## I.- CAUSALES DEL RECURSO DE CASACION:

Que, dentro del término de ley, por corresponder a mi derecho y amparado en lo que dispone el artículo 34 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 (en adelante NLPT), me veo en la necesidad de interponer RECURSO DE CASACION contra la Sentencia numero 231-2013-14JLL del 18-11-2014 y contra la Sentencia de Vista del 11 de Noviembre del 2014 expedida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima que confirmo la Sentencia N° 231-2013 la misma que declaró infundada la demanda en todos sus extremos, recurso de casación que se sustenta en clara infracción de la normativa sustantiva contenida en el inciso a) y f) del artículo 25° y artículo 30° y 31° del D.S. 003-97-TR. en la que se ha incurrido al emitirse las sentencias impugnadas en merito a los fundamentos de hecho y jurídicos que paso a desarrollar en el presente Recurso de Casación.

## II.- REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACION

El presente recurso de casación que interponemos se encuentra bajo los alcances del artículo 35 numeral 1 de la Nueva ley Procesal de Trabajo 29497, la que se fundamenta en los siguientes presupuestos:

- 1) El Recurso de Casación se Interpone contra la Sentencia 231-2013 y contra la sentencia de vista del 18-11-2014 que constituyen sentencias que han sido expedidas como órganos de primer y

00000403

segundo grado que han puesto fin al proceso, y porque el monto total del petitorio señalado en la demanda supera los 100URP.

- 2) Se interpone el Recurso de Casación ante el Órgano Jurisdiccional que emitió la resolución impugnada, quien debe elevar el expediente, sin mas tramite a la Sala Suprema dentro del plazo de tres (3) días.
- 3) Se interpone dentro de los diez días hábiles (10) siguientes de notifica la resolución que se impugna
- 4) Las pretensiones desestimadas por las sentencias impugnadas busca, en su pretensión principal se declare el despido fraudulento y en ese sentido no tiene naturaleza económica, careciendo de cuantía determinada por lo que no estoy obligado a acompañar la tasa judicial.

### III.- REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACION

Conforme lo establece el artículo 36º de la Nueva Ley procesal de trabajo 29497, precisamos que el recurso de casación se interpone cumpliendo con los siguientes requisitos de procedencia:

1.- El recurrente no ha dejado consentir las sentencias de primera instancia ni la sentencia de vista objeto de la presente casación.

2.- Se interpone ante la 4ta Sala Laboral Permanente de Justicia de Lima al haber sido dicho órgano jurisdiccional quien, en revisión confirmo el fallo que se cuestiona por haber incurrido en clara infracción de la siguiente normativa sustantiva que incide sobre la decisión final.

3.- Descripción clara de las normativas sustantivas infringidas:

Art. 22.- para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada que labore cuatro o más horas, es indispensable la existencia de la causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

00000402

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

4.- Las "faltas graves" que se me imputan son las siguientes:

Artículo 25° inciso a) :

"El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. La reiterada resistencia de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o de Seguridad y Salud Ocupacional".

Art. 25 inciso f):

Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

5.- Para despedir al demandante del trabajo, la demandada tiene que haber acreditado el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tiene que acreditar que haya incurrido en reiterada resistencia a las órdenes de sus superiores o efectuado reiteradas paralizaciones intempestivas en sus labores o inobservado el RIT o el RSST.

6.- Sin embargo la demandada no ha acreditado que el demandante haya incurrido en la falta grave contemplada en relación a sus obligaciones de trabajo teniendo en cuenta que, como vendedor integral he cumplido a cabalidad con mi labor durante todos los meses anteriores a la fecha de mi

00000401

despido, la prueba de ello son mis boletas de pago que acreditan los altos niveles de ventas alcanzadas debido a la dedicación a mi trabajo; no está acreditado, con sanciones impuesta al demandante tales incumplimientos respecto al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo o la resistencia reiterada a las órdenes de sus superiores, paralización reiterada de sus labores o haberme acotado el incumplimiento de las normas contenidas en el RIT o el RSST.

7.- De otro lado, para imputarle la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25º de la norma adjetiva el demandante tenía que haber incurrido en acto de violencia, grave indisciplina injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de el, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, sin embargo, nada de esto está acreditado.

8.- Se me imputa la comisión de falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25 de la ley 728 por haber pulsado "me gusta" a memes del faceboock, o anotar letras como "rcsm o hdp" en el faceboock al cual ingreso la empresa demandada violando la reserva o intimidad, asi como la libertad de expresión, con evidente propósito de armár la prueba fraudulenta argumentando "haber incurrido en "faltamiento de palabra" o "injuria" contra el Señor Nolberto Rossi Director Ejecutivo de la empresa demandada Tiendas por Departamento Ripley S.A.", sin que el recurrente se haya dirigido expresamente las supuestas expresiones "ofensivas o injuriantes" contra este funcionario o alto ejecutivo de la empresa no configurando la causal de falta grave que la ley contempla, porque la ley exige que el agravio se acredite probando que estos estuvieron dirigidos contra determinada persona con nombre y apellido propio que represente al empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de los trabajadores.

No se puede considerar la existencia de "falta grave" recurriendo a hechos tan genéricos que, por mas recusables y cuestionables que moral y éticamente sean no reúnen las condiciones de identidad y configuren la existencia de la falta grave por no estar identificada la persona contra la cual estuviera dirigida estos supuestos "injuriantes".

8.- En efecto, según el diccionario jurídico elemental del Dr. Guillermo Cabanellas, en sentido lato, *injuria es todo hecho o dicho contrario a la razón o la justicia y vinculando el agravio sería la ofensa o el ultraje de palabra o de obra, con la intención de deshonorar, afrentar, envilecer,, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella.*

9.- Para que se produzca la Injuria o se considere agraviada una persona se requiere, se exige la necesidad de identificar, señalar, hacer mención a otra persona, situación que no se produce en este caso porque el demandante nunca menciono, identifico o señalo nombre de persona alguna que sea ejecutivo o representante al empleador para imputarme la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25º de la ley 728.

10.- Esta infracción a la normativa legal establecida ha incidido sobre la decisión impugnada porque se ha declarado infundada en todos sus extremos mi demanda a pesar de que de aplicarse correctamente esta normativa debió haberse declarado Nulo el despido, por cuya razón considero que se ha producido una infracción a la normativa legal justificando este despido, incidiendo perjudicialmente en la pretensión que contiene la demanda.

POR TANTO:

A usted Señor Presidente sírvase tener por interpuesto el recurso de casación que se plantea y concederlo oportunamente, disponiendo se remitan los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República donde esperamos sea amparada revocando el

00000399

pronunciamiento emitido por el Juez de Primera instancia y revocando el pronunciamiento de la Cuarta Sala Laboral y amparando mi demanda en cuanto a su pretensión principal de despido fraudulento ordenando mi reposición a mis ocupaciones habituales con el pago de mis remuneraciones devengadas.

Lima, 9 de Diciembre del 2014



RAFAEL A. TINCOYA CALLE  
ABOGADO  
C.A.L. 15518

William [Signature]

00000398

# IMPROCEDENCIA DE CASACIÓN

• SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 2920-2015

LIMA

Despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT

Lima, catorce de abril de dos mil dieciséis

## VISTO y CONSIDERANDO:

**Primero:** En el presente proceso el demandante, **Williams Alexander Guerra Rodríguez**, ha interpuesto recurso de casación mediante escrito presentado con fecha nueve de diciembre de dos mil catorce que corre en fojas cuatrocientos diecinueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha once de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos tres, que confirmó la **Sentencia apelada** de fecha dieciocho de noviembre de dos mil trece que corre en fojas trescientos sesenta y nueve, que declaró infundada la demanda.

**Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: *i) La Infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.*

**Tercero:** El impugnante debe cumplir los requisitos de admisibilidad del recurso como son: Interponerlo contra sentencias y autos emitidos en segundo grado que pongan fin al proceso; ante el órgano que emitió la resolución impugnada debiendo el Colegiado Superior remitir el expediente a la Sala Suprema sin más trámite, dentro del plazo de tres días hábiles; dentro del plazo de diez días contados desde el día siguiente de la notificación de la resolución que se impugna y adjuntar la tasa judicial respectiva, como lo estipulan los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Cuarto:** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
DE LA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

00000393



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 2920-2015

LIMA

Despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT

resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Quinto:** Conforme a la demanda que corre en fojas setenta y seis, subsanada en fojas noventa, el demandante solicita como pretensión principal: Se ordene su reposición en las ocupaciones habituales como vendedor integral de la tienda Ripley de Jockey Plaza de Monterrico al haber sufrido despido fraudulento, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento en que fue despedido hasta su reposición efectiva.

Como pretensión subordinada, pide se le pague indemnización por despido arbitrario por la suma de cincuenta y nueve mil trescientos setenta y ocho y 99/100 nuevos soles (S/.59,378.99).

Como pretensión accesoria, solicita el depósito de su Compensación por Tiempo de Servicios por todo el tiempo que dure el despido, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

**Sexto:** De autos se aprecia que al actor se le notificó la Sentencia de Vista el 21 de noviembre de 2014, tal como consta del cargo de notificación que corre en fojas cuatrocientos dieciséis, fecha a partir de la cual tenía diez días para interponer recurso de casación conforme lo regula el inciso 3) del artículo 35° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; computado el plazo este venció el 05 de diciembre de 2014, sin embargo, el impugnante interpuso recurso de casación recién el 09 de diciembre de 2014, tal como se verifica del reporte que corre en fojas cuatrocientos dieciocho y del escrito que corre en fojas cuatrocientos diecinueve, es decir, después de vencido el plazo; cabe agregar que conforme al informe remitido por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que corre en fojas ochenta y seis del cuaderno de casación, se aprecia que en el mes de noviembre del año dos mil catorce no hubo feriados ni paro judicial, y que en

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 2920-2015**

**LIMA**

**Despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

el mes de diciembre del mismo año no hubo labores el día veintidós por ser día de la Corte Superior de Justicia de Lima, y el día veinticuatro por ser Navidad; por los argumentos antes expuestos corresponde declarar improcedente el presente recurso.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon: **IMPROCEDENTE POR EXTEMPORÁNEO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Williams Alexander Guerra Rodríguez** mediante escrito presentado con fecha nueve de diciembre de dos mil catorce que corre en fojas cuatrocientos diecinueve; en los seguidos contra **Tiendas por Departamento Ripley S.A.**, sobre despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**, y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**ARIAS LAZARTE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ANA MARÍA MAUPARI SALDIVAR**  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

L.Ch.