



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE N° : 00325-2019-0-1602-JR-LA-02.
DEMANDANTE : PAULO CÉSAR REYES CHUGNAS.
DEMANDADO : TRUPAL S.A.
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO.
RESOLUCIÓN NÚMERO : DIEZ.

Trujillo, doce de octubre del año dos mil veintidós.-

- SENTENCIA DE VISTA -

VISTA; La presente causa, interpuesta por **Paulo César Reyes Chugnas**, contra la empresa **Trupal S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; la **Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad**, integrada por los Jueces Superiores: Don **Javier Arturo Reyes Guerra** (Presidente y Juez Superior Titular), don **Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez** (Ponente y Juez Superior Provisional) y doña **María Teresa Aguilar Ticona** (Jueza Superior Provisional); en audiencia pública de vista de la causa, mediante video conferencia a través de la solución empresarial colaborativa Google Hangouts Meet, previa deliberación y votación, emiten la siguiente decisión:

I) ASUNTO:

1.1) Se trata del recurso de apelación contra la **Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° Cuatro**, emitida con fecha 26 de abril de 2021, obrante de folios 97 a 118, corregida por la **Resolución Judicial N° Siete**, de fecha 18 de junio de 2021, obrante de folios 138 a 139, que resolvió declarar: **FUNDADA** la demanda interpuesta por **PAULO CÉSAR REYES CHUGNAS** contra la empresa **TRUPAL S.A.** sobre reposición por despido sobre reposición y pago de honorarios profesionales; en consecuencia: **1. ORDENO** que la empresa demandada **TRUPAL S.A.** cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese u otro de similar categoría. **2. FÍJESE** Costos que deberá pagar la demandada en la suma de **S/. 3,500.00 (Tres Mil Quinientos y 00/100 Soles)** más el 5% destinados al Colegio de Abogados de La Libertad y sin costas.

II) FUNDAMENTOS IMPUGNATORIOS:

2.1) Doña **María Dávila Salas**, en su calidad de abogado defensor del demandante **Paulo César Reyes Chugnas**, mediante escrito presentado con fecha 06 de mayo de 2021, obrante de folios 122 a 124, interpone Recurso de Apelación contra la Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° Cuatro, argumentando lo siguiente:

2.1.1) Expresa que, los Honorarios profesionales han sido fijados en una suma diminuta que no se condice con la preparación, el esfuerzo y el despliegue de la defensa letrada, puesto que el A quo fijó un monto de honorarios profesionales en una suma diminuta, la misma que no logra la ardua labor desplegada por el abogado defensor, máxime si no se tuvo en cuenta el criterio de la naturaleza y complejidad del proceso, pues el presente proceso mantiene un alto nivel de complejidad, en tanto se trata de la materia de reposición por despido fraudulento. Asimismo, sostiene que se debió valorar el despliegue profesional del abogado defensor.

2.1.2) Igualmente, menciona que se debió tener en cuenta la duración del proceso, pues el mismo se inició con fecha 14 de mayo de 2019, mientras que la fecha en que se dispuso la



reprogramación de notificación de la sentencia, ocurrió el 03 de mayo de 2021; de tal modo que, se debe computar un tiempo de aproximadamente 02 años; máxime si el presente proceso se encuentra en una instancia superior, la cual demandará la prolongación del proceso.

- 2.2) Don **Víctor Benito Laiza Espinoza**, en su calidad de apoderado judicial y abogado defensor de la demandada **Trupal S.A.**, mediante escrito presentado con fecha 10 de mayo de 2021, obrante de folios 126 a 134, y subsanado por escrito obrante de folios 176 a 186, interpone Recurso de Apelación contra la Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° Cuatro, argumentando lo siguiente:
- 2.2.1) Expresa que, se evidencia una carente motivación respecto a los presupuestos configuradores del despido fraudulento, pues no se valoró correctamente la causa de extinción del vínculo laboral del actor con su representada, la misma que obedeció a los alcances de una renuncia voluntaria, regulada conforme al artículo 16° inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, sostiene que resulta totalmente errado y arbitrario, pues no existió un fraude por vicio en la suscripción de la “*Carta de Renuncia*” del señor Paulo Cesar Reyes Chugnas, así pues, muy a pesar que el propio demandante reconoció en la audiencia de juzgamiento la existencia de una conversación o diálogo, de manera previa a la suscripción de la carta de renuncia, ello necesariamente no implica que haya existido la supuesta intimidación o vicios de voluntad por parte de los funcionarios de la empresa contra el demandante.
- 2.2.2) Igualmente, menciona que no se evidenció una amenaza inminente y grave por parte de los funcionarios de la demandada, como refiere maliciosamente el actor, puesto que, los supuestos actos descritos no lograron ser contrastados fehacientemente con otros medios de prueba, no bastando una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva de los hechos que invoca el actor, por tanto, no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar el “*vicio de voluntad*” o una “*intimidación*”. También, indica que indebidamente se revertió la carga de la prueba contra su representada al inferir injustamente que no se pudo demostrar en juicio la responsabilidad del actor por la pérdida de la maquinaria de la empresa, sin embargo, no se valoró que el cese del demandante devino como la opción elegida tras el dialogo sostenido con los representantes de la empresa, y fue producto de su decisión voluntaria, a su vez, le corresponde satisfacer la carga probatoria que le recae por imposición de la norma procesal; esto es, probar la intimidación, coacción o amenaza a fin de que proceda el amparo de su pretensión.
- 2.2.3) Además, señala que resulta totalmente errado y contraproducente, pretender que se vulneraron las garantías del debido proceso en el dialogo establecido entre el actor y los funcionarios de su representada. De igual manera, manifiesta que de manera extraordinaria o de oficio por el superior jerárquico, debe valorarse el pronunciamiento del Ministerio Público de Ascope, de fecha 11 de marzo de 2021, Caso N° 628-2019, Delito de Coacción, en que se determinó que no existen elementos de convicción suficientes y razonables que abonen a verificar, por lo menos en grado de posibilidad, la existencia de la conducta atribuida al denunciado, pues la imputación se sustenta en la simple sindicación del denunciante contenido en su denuncia y declaración preliminar, precisando que el solo hecho de alegar una coacción e intimidación, no constituye en aliciente para que se acredite su dicho y su carga probatoria, pues el actor no prueba en lo absoluto sus declaraciones orales en la audiencia, pues conforme a lo establecido al artículo 217 del Código Civil.
- 2.2.4) Por otro lado, expone que se afectó el derecho fundamental a la debida motivación de resoluciones judiciales, dado que el derecho fundamental a la motivación está contenido



en el artículo 139° inciso 5, de nuestra Constitución, formando parte integrante del núcleo duro o contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, lo que supone para el juez un imperativo constitucional y legal que lo compele a fundamentar todas sus decisiones jurisdiccionales (salvo decretos de mero trámite), esgrimiendo los motivos y razones que le sirven de sustento de las mismas, lo que constituye a su vez una garantía para las partes, en tanto les permite conocer y, eventualmente, cuestionar los razonamientos desplegados por el órgano jurisdiccional, garantizando que el virtual ejercicio de su derecho de defensa y contradicción sea pleno y eficaz.

III) CONSIDERANDOS – FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRINCIPIO TANTUM APELLATUM QUANTUM DEVOLUTUM:

PRIMERO: Inicialmente, debe señalarse que la actividad recursiva en nuestro sistema procesal tiene, como uno de sus principales principios el de limitación conocido como: "*Tantum Appellatum Quantum Devolutum*", sobre el cual reposa el principio de congruencia, y que significa que el órgano revisor al resolver la impugnación debe pronunciarse solamente sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Significa ello que el Juez revisor sólo puede conocer y decidir aquellas cuestiones que ha limitado la impugnación del recurrente; en consecuencia, el Juez no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido y menos cuestionado por el recurrente.

RESPECTO DE LA ADMISIÓN O RECHAZO DE LA PRUEBA OFRECIDA POR LA PARTE DEMANDADA:

SEGUNDO: Este Colegiado considera analizar, en primer término, la admisión o rechazo de la prueba ofrecida por la parte demandada; para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

- 2.1) La parte demandada mediante el escrito de subsanación de apelación adjunta los actuados de la Carpeta Fiscal N° 628-2019, obrante de folios 142 a 175, la misma que reporta como fecha de ingreso el 30 de abril de 2019. Al respecto, el artículo 374 del Código Procesal Civil (en adelante CPC), modificado por la Ley N° 30293, de fecha 28 de diciembre de 2014, de aplicación supletoria a la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), prescribe que: "***Las partes o terceros legitimados pueden ofrecer medios probatorios en el escrito de formulación de la apelación o en el de absolución de agravios, únicamente en los siguientes casos: 1. Cuando los medios probatorios estén referidos a la ocurrencia de hechos relevantes para el derecho o interés discutido, pero acaecidos después de concluida la etapa de postulación del proceso; y 2. Cuando se trate de documentos expedidos con fecha posterior al inicio del proceso o que comprobablemente no se hayan podido conocer y obtener con anterioridad.***"; es decir, se regula la posibilidad de ofrecer prueba en segunda instancia.
- 2.2) **Sin embargo**, de una revisión prudente de la documentación ofrecida como prueba en esta segunda instancia, se advierte que no se encuadran dentro del marco establecido en la citada normatividad jurídica, dado que, se ofrece de forma genérica la mencionada Carpeta Fiscal N° 628-2019, sin valorar que contiene diversa documentación, de tal modo que no se detalla cual documento en específico se pretende incorporar al presente



proceso; no obstante ello, se advierte de su carátula titulada “*Constancia del Caso*”, que reporta como fecha de ingreso el **30 de abril de 2019**; siendo que, dicha documento tienen fecha anterior a la etapa postulatoria, puesto que la Audiencia de Conciliación fue realizada con fecha **24 de setiembre de 2019**, cuya acta de registro obra en el folio 69, dado que en dicha diligencia le correspondió a la demandada contestar la demanda, lo cual no cumplió con presentar dicha documentación que en esta instancia pretende incorporar como prueba, además no se encuentra demostrado que se encuentre referido a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. No obstante ello, se aprecia en dicha documentación que se encuentra la Disposición Fiscal de fecha **11 de marzo de 2021**, que dispuso no formalizar ni continuar investigación preparatoria, empero la demandada impugnante pudo presentar de forma correcta la citada documentación en el momento procesal preciso, a efectos de salvaguardar el derecho de defensa de la contraparte, y además permitir que tales pruebas puedan ser sometidas al contradictorio, en razón que la sentencia apelada tiene como fecha de emisión el **26 de abril de 2021**; esto es, con fecha anterior a la expedición de la resolución sentencial; por lo que, pudo presentarlo previamente a la emisión de la sentencia apelada.

- 2.3) Asimismo, no es razonable incorporar dicha documentación como prueba de oficio; en efecto, el artículo 22° de la NLPT prescribe que: “*Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización (...)*”. Esto es, la prueba de oficio en materia del vigente sistema procesal laboral resulta ser excepcional, no es la regla, por lo que es una facultad de la magistratura si es que lo considera necesario (se usa el verbo: “*puede*”); en caso contrario, si no lo considera ineludible o inevitable, no se encuentra obligado a recurrir a la prueba de oficio; siendo que, la documentación que ofrece la parte demandada, está estrechamente relacionada a aquellos datos que razonablemente pudo facilitar ella misma en la oportunidad procesal respectiva; por lo que, la prueba de oficio no debe ser utilizada para sustituir o reemplazar a las partes procesales en sus cargas probatorias. En el presente caso, no resulta adecuado incorporar como prueba de oficio la documentación anteriormente detallada, dado que la parte emplazada pudo haberlos presentado en la etapa postulatoria, y pretender que lo haga la magistratura, sería suplir y sustituirse a las partes procesales en sus cargas probatorias.
- 2.4) En tal sentido, esta Superior Sala decide **declarar improcedente** la solicitud de admisión de prueba adjuntada por la demandada **Trupal S.A.**, y que fue ofrecida través de su el escrito de subsanación de recurso de apelación.

RESPECTO AL FUNDAMENTO IMPUGNATORIO DE LA DEMANDADA RELACIONADO A LA AFECTACIÓN DEL DEBIDO PROCESO Y LA DEBIDA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES:

TERCERO: Esta Superior Sala Laboral, considera razonable en primer término que debe emitir pronunciamiento respecto al fundamento impugnatorio de la demandada referido a la afectación del Debido Proceso y la Debida Motivación de las Resoluciones Judiciales, así veamos:

- 3.1) La parte demandada expone que *se afectó el derecho fundamental a la debida motivación de resoluciones judiciales, dado que el derecho fundamental a la motivación está contenido en el artículo 139° inciso 5, de nuestra Constitución, formando parte integrante del núcleo duro o contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso, lo que supone para el juez un imperativo constitucional y legal que lo compele a fundamentar todas sus decisiones jurisdiccionales (salvo decretos de mero trámite), esgrimiendo los motivos y razones que le sirven de sustento de las mismas, lo que constituye a su vez una garantía para las partes. Al respecto*, deben dilucidarse estos extremos del recurso impugnatorio, pues su



eventual amparo podría relevar al *Ad quem* de emitir un pronunciamiento respecto del fondo de la causa; además -y sobre todo-, porque alertado éste sobre una virtual nulidad debe proceder a su análisis, en resguardo de las garantías y derechos que componen el *mega derecho-principio-garantía* del debido proceso y debida motivación de resoluciones judiciales. Así, en lo concerniente al **Debido Proceso**, el cual es una garantía de la función jurisdiccional, con rango constitucional de imperativo cumplimiento, entendido como el conjunto de derechos y garantías que resultan indispensables para que toda sustanciación judicial de un conflicto de intereses se haga con respeto a la dignidad de la persona, es por ello que el debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, en tanto, además del reconocimiento constitucional (artículo 139 ordinal 3 de la Constitución Política del Estado), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1 y 8 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; en ese sentido, este Juzgador se encuentra en el deber de despejar todo vicio o defecto que pudiera significar la violación del referido derecho y/o de las garantías que conforman el *debido proceso*, algunas de las cuales si bien se incluyen dentro de él (como el derecho a probar), a su vez tienen un reconocimiento constitucional individual, así tenemos el derecho de defensa, el deber de motivar adecuadamente las resoluciones judiciales. Igualmente, el Tribunal Constitucional señaló en el fundamento 6 de su Sentencia recaída en el Expediente N° 07569-2006-AA/TC que el ámbito de irradiación del Debido Proceso no abarca exclusivamente al ámbito judicial. Asimismo, el Tribunal Constitucional señaló en el Expediente N° 03359-2006-PA/TC que: “(...) *el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica (...)*”.

- 3.2) Lo antes citado, tiene preponderante incidencia en la **motivación de las resoluciones judiciales**, y que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3943-2006-PA/TC, el contenido constitucionalmente garantizado de esta institución jurídica, queda delimitado en los siguientes supuestos: **a) Inexistencia de motivación o motivación aparente**, es decir, hay motivación pero no existe, se fundamentó en hechos inexistentes y pruebas no actuadas o simplemente relató los hechos o describió el proceso (Por ejemplo, el juez se limitó a describir los hechos alegados sin analizarlos y dio por ciertos sin estar probados). **b) Falta de motivación interna del razonamiento**, que se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa. **c) Deficiencias en la motivación externa**; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. **d) La motivación insuficiente**, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiestas a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo. Debe pues, de manera puntual, analizar el universo probatorio que las partes alcanzaron a la causa para determinar en justicia lo pertinente. **e) La motivación sustancialmente incongruente**. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto,



*desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (...)*¹.

- 3.3) Ahora bien, el inciso 5 del artículo 139° de nuestra Constitución Política consagra el Principio de Motivación de la Resoluciones Judiciales, ello al prescribir que: “*Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias*”. En esa perspectiva, el Tribunal Constitucional señaló en su sentencia recaída en el expediente N° 1480-2006-AA/TC que: “*el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso*”. De igual manera, indicó que: “*(...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas (...)*”. Asimismo, el Alto Tribunal Constitucional señaló en el expediente N° 05601-2006-PA/TC que: “*El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional*”.
- 3.4) En el presente caso, tenemos que en la sentencia impugnada el A quo adoptó su decisión judicial en base al mérito de lo actuado, lo probado y lo argumentado por las partes procesales, dado que realizó una motivación jurídicamente aceptable respecto a la pretensión principal planteada en la presente causa, y que fue materia de pronunciamiento el cual fue la *reposición por despido fraudulento*; siendo que, se cumplió con efectuar una indagación y exploración jurídica para desentrañar y descubrir si realmente existió un despido justificado, basándose en un vicio de voluntad en la decisión del trabajador accionante para firmar una carta de renuncia, dado que existió intimidación y amenaza, lo que efectivamente se realizó, y en que se consideró que debía ampararse la pretensión de reposición; de tal modo que, no advierte algún vicio de nulidad, ni afectación al debido proceso, sino que más bien se verifica un análisis del Juzgador de Primera Instancia para resolver la controversia jurídica planteada. Por lo que, el fundamento impugnatorio debe ser rechazado.

RESPECTO AL FUNDAMENTO IMPUGNATORIO DE LA DEMANDADA REFERIDO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO:

CUARTO: Corresponde examinar el fundamento impugnatorio relativo a la Reposición por Despido Fraudulento, así se expone lo siguiente:

- 4.1) La parte demandada expresa que *se evidencia una carente motivación respecto a los presupuestos configuradores del despido fraudulento, pues no se valoró correctamente la causa de extinción del vínculo laboral de actor con su representada, la misma que obedeció a los alcances de una renuncia voluntaria, precisando que resulta errado y arbitrario, pues no existió un fraude por vicio en la suscripción de la*

¹ EXPEDIENTE N° 3943-2006-PA/TC.- Y es el tema de la motivación uno de los que presentan singular importancia en nuestro sistema jurídico penal -y en el jurídico en general- pues si bien es difícil y poco frecuente que los jueces omitan pronunciarse respecto de la finalización del proceso; la falta o pobreza de las motivaciones es uno de los problemas de mayor frecuencia en nuestra judicatura.



citada renuncia, muy a pesar que el propio demandante reconoció en la audiencia de juzgamiento la existencia de una conversación o diálogo, agregando que no se evidenció una amenaza inminente y grave por parte de los funcionarios de la demandada, como refiere maliciosamente el actor, puesto que, los supuestos actos descritos no lograron ser contrastados fehacientemente con otros medios de prueba, no bastando una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva de los hechos que invoca el actor, acotando que indebidamente se revertió la carga de la prueba contra su representada al inferir injustamente que no se pudo demostrar en juicio la responsabilidad del actor por la pérdida de la maquinaria de la empresa, de igual manera manifiesta que de manera extraordinaria o de oficio por el superior jerárquico, debe valorarse el pronunciamiento del Ministerio Público de Ascope, de fecha 11 de marzo de 2021, Caso N° 628-2019, Delito de Coacción, en que se determinó que no existen elementos de convicción suficientes y razonables que abonen a verificar, por lo menos en grado de posibilidad, la existencia de la conducta atribuida al denunciado. Al respecto, el Despido Fraudulento es una institución jurídica que no se encuentra positivizado en nuestro sistema jurídico, esto es no hay una fuente legal que lo recoja taxativamente, sino que ha sido incorporado a nuestro sistema, a través de la valiosa jurisprudencia emitida por nuestro Tribunal Constitucional, quien le ha dado una trascendencia en su desarrollo. Así, resulta importante su sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC², donde se fijó con carácter de precedente vinculante, la posibilidad jurídica de tramitar casos de impugnación del despido fraudulento en sede procesal laboral “cuando haya duda o controversia sobre los hechos”. Ahora bien, esta modalidad de despido tiene en su esencia una naturaleza especial, que se distingue de otros tipos, esto es, además de una violación flagrante de la dignidad del trabajador y de los derechos fundamentales laborales, ya sean específicos o inespecíficos; también, cobra vital protagonismo el “fraude”, el cual resulta ser un acto sustancialmente preponderante en la ruptura del vínculo laboral. Dicha inexistencia de regulación normativa no puede ser impedimento para su existencia jurídica, para lo cual debemos recurrir a los conceptos básicos. Así las cosas, César Puntriano Rosas³ expresa que en el despido: “nos encontramos frente a la terminación del vínculo laboral por iniciativa del empleador”; asimismo, Elmer Arce Ortiz⁴ anota que “el despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador (...)”. Ahora bien, el despido fraudulento tiene como característica especial la presencia del “fraude”, término que tiene una raíz latina, el cual es: “*fraus*”, que significa “una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud”; y, que a decir de T. Slater⁵ es “un acto de engaño deliberadamente empleado con la intención de obtener una errónea e injusta ventaja”. Ahora bien, Elmer Arce Ortiz⁷ manifiesta que: “el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella”. En esa perspectiva, la profesora argentina Estela Milagros Ferreirós⁸ señala que el despido fraudulento: “es aquel que se produce burlando una ley defraudada a través de una ley de cobertura”. Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku⁹ expresa que el despido fraudulento es un “tipo no

² Expediente N° 206-2005-PA/TC, proceso seguido por César Antonio Baylón Flores contra E.P.S. Emapa Huacho S.A. y otro, sobre proceso de amparo. Sentencia obtenida en la siguiente dirección electrónica: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.html>

³ PUNTRIANO ROSAS, César. “El Despido de la Mujer Gestante en el Perú”. En: Diálogo con la Jurisprudencia. Edit. Gaceta Jurídica S.A. Lima – Perú, tomo 133, octubre del 2009, pág. 28.

⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú, Desafío y deficiencias”. Editorial Palestra, Lima –Perú, junio del 2008, pág. 522.

⁵ Definición de fraude. En: <http://definicion.de/fraude/>

⁶ T. SLATER. “Fraude”. En: <http://ec.aciprensa.com/f/fraude.htm>

⁷ ARCE ORTIZ, Elmer. “Obra Citada”, páginas 224 - 226.

⁸ MILAGROS FERREIRÓS, Estela. “El Fraude A La Ley - La Responsabilidad Social - La Ética”. En: www.laboral.org.ar/...Fraude.../el_fraude_a_la_ley_-_la_respon.html

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Toyama Miyagusuku. “Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el Mercado de Trabajo (2002-2004)”. En: http://www.grade.org.pe/Eventos/Economia_Laboral/papers/Jorge%20Toyama.pdf



contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (y que, de acuerdo al TC, tiene un precedente inicial en la Sentencia recaída en el Exp. N° 628-2001-AA/TC). En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia o mutuo disenso con “vicio de la voluntad”), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”.

4.2) De igual manera, Gustavo Quispe Chávez y Federico Mesinas Montero señalan que: “Se configura el despido fraudulento cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En una forma de despido inconstitucional (...) Como figura, fue creada por el Tribunal Constitucional”¹⁰. Asimismo, Omar Toledo Toribio¹¹ indica que: “El despido fraudulento ha sido definido por vez primera por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la STC N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco (...) Posteriormente, (...) a través de la STC N° 206-2005-AA/TC (fundamento 8), el Tribunal Constitucional estableció con carácter de precedente vinculante en el caso del despido fraudulento que: (...) sólo será procedente la vía del amparo cuando la demandante acredite fehaciente e indubitablemente 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 (...)”. Ahora bien, la mencionada Sentencia recaída en el expediente N° 206-2005-PA/TC, emitida en el caso Baylón Flores, explica en su fundamento octavo que tiene la calidad de precedente vinculante, que se produce el despido fraudulento, “cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”. La particularidad de dicha resolución sentencial, radica en que se emitió teniendo como base el actual Código Procesal Constitucional; sin embargo, tiene como antecedente otra sentencia emitida por el T.C., la cual fue expedida durante la vigencia de la Ley N° 23506, que era la anterior norma que regulaba la acción de amparo, nos referimos a la sentencia de fecha 13 de marzo del 2003, recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC¹² (en adelante caso Llanos Huasco), donde en su fundamento quince expresó que 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”.

4.3) Ahora bien, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral celebrado en la ciudad de Lima en el año 2014, en que el Tema N° 03 se denominó: “TRATAMIENTO JUDICIAL DEL DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO: ASPECTOS PROCESALES Y SUSTANTIVOS”, y que en su punto 3.1 se acordó por unanimidad lo siguiente: “(...) al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o **despido fraudulento** es el Juez Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces (...)” (el subrayado y negreado es nuestro); en esa coyuntura, resulta factible la tramitación en el proceso laboral de una demanda por despido fraudulento, más aún que el numeral 1 del artículo 2 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, prescribe que: “Los

¹⁰ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Editorial Gaceta Jurídica S.A., enero 2009, página 119.

¹¹ TOLEDO TORIBIO, Omar. “El Despido Nulo y la Taxatividad Normativa de sus Causales”. En: Revista Diálogo con la Jurisprudencia. Editorial Gaceta Jurídica S.A., tomo N° 136, año 15, enero 2010, página 266.

¹² Expediente N° 976-2001-AA/TC, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A., sobre acción de amparo. Sentencia obtenida en la siguiente dirección electrónica: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.html>



juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y **extinción** de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos (...)” (el subrayado y negreado es nuestro). Habiendo determinado que resulta factible jurídicamente la reposición en el empleo ante un Despido Fraudulento, resulta fundamental determinar si en el presente caso se ha cumplido con la modalidad o supuesto de despido, alegado por la demandada; en efecto, es un hecho pacífico y no controvertido por las partes procesales que, la demandada **Trupal S.A.** fue la real y verdadera empleadora de la parte demandante, ello dentro del marco de la contratación a plazo indeterminado del régimen laboral de la actividad privada, más aún que debe estarse a la *Presunción de Laboralidad*, el cual se encuentra consagrada en el artículo 23.2 de la NLPT, la cual prescribe que: “*Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario*”; lo cual equivale a la incuestionable probanza de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con los plenos efectos previstos por el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual indica que: “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)*”. En ese sentido, el profesor Javier Arévalo Vela expone con claridad que la carga de la prueba es la obligación que tienen las partes de proporcionar al proceso los elementos necesarios, que permitan al juez adquirir una convicción, basada en la cual declare el derecho controvertido. Asimismo, en el Derecho Procesal, la regla general, es que, quien alega un hecho debe probarlo; sin embargo en materia procesal laboral, esta regla se invierte en ciertos casos; en que el empleador es quien debe probar los hechos en que ha fundado su decisión, tal como es el caso de la causa de despido, situación que no ha ocurrido en el caso de autos. De igual forma, Devis Echandía menciona que: “*La carga de la prueba, es una noción procesal que contiene la regla del juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias negativas.* En esa coyuntura, la carga de la prueba determina lo que cada parte tiene interés en probar para obtener el éxito en el proceso, es decir, lo que sirve de fundamento a sus pretensiones. Así las cosas, la carga de la prueba, no determina quién debe probar cada hecho sino únicamente quien tiene interés jurídico en que resulte probado, porque se perjudica por su falta de prueba. Así, la carga de la prueba en el ámbito de un *proceso laboral* adquiere una singular importancia en la medida que, es el empleador quien debe estar en mayor grado en la necesidad de probar los hechos que se discute en el proceso por ser la parte fuerte dentro de una relación laboral.

- 4.4) **Ahora bien, se debe realizar un análisis respecto al cumplimiento de las cargas probatorias establecidas en los artículos 23.1, 23.3 y 23.4 de la NLPT;** en esa coyuntura, para calificar jurídicamente como fraudulento al despido efectuado, se exige el cumplimiento de uno o más de los supuestos que la configuran, y que a decir de la Sentencia en Casación Laboral N° 13972-2019-LA LIBERTAD, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, de fecha 09 de noviembre de 2021, indicó que son: **i) Se impute al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ii) Se atribuya una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, iii) Se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad; y, iv) La fabricación de pruebas.** En el presente caso, se verifica que en el presente proceso, se delimitó desde el escrito de demanda obrante de folios 20 a 38, que el **petitorio principal**



del actor es: **“REPOSICION al centro de labores por haber sido objeto de DESPIDO FRAUDULENTO”**, utilizando la institución jurídica del **despido fraudulento**, siendo que, en su **causa de pedir** señaló como causal invocada para el citado despido el siguiente: *“al haber sido coaccionado e intimidado a firmar su Carta de Renuncia al cargo de OPERADOR DE PRODUCCION II que venía desempeñando, lo que implica un vicio de voluntad. Despido acaecido el 29 de marzo (...)”*, precisando que: **“el presente caso en concreto recae en el supuesto de hecho para ser considerado como despido fraudulento en que la extinción de la relación laboral tiene un manifiesto vicio de voluntad respecto de la voluntad del trabajador para la emisión de su renuncia”**; de este modo, es claro y evidente que se solicita la **reposición por despido fraudulento debido a que se habría producido la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.**

4.5) En efecto, nuestro Tribunal Constitucional mencionó en el caso Llanos Huasco que el despido es fraudulento cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, lo interesante es que se recoge una institución jurídica regulada en nuestro Código Civil, específicamente en el libro del *“Acto Jurídico”*. Ahora bien, los vicios de la voluntad afectan la libertad del querer, esto es, son obstáculos que no permiten un óptimo desarrollo de la voluntad del agente, determinando la invalidez del negocio afectado por ello. En el caso del despido fraudulento, se tratan de situaciones que perturban una adecuada manifestación de la voluntad del trabajador, y que conllevan a la terminación del vínculo de trabajo. En nuestra legislación, son cuatro los vicios de la voluntad, por lo que, pasaremos a analizar cada uno de ellos:

- **Error.-** Consiste en una malformación del querer debido a un equívoco en que el sujeto incurre, ya que aquel representa de manera equivocada la realidad y, debido a ello, mal forma su voluntad, esto es, la voluntad se exterioriza porque el sujeto no aprecia bien la realidad.
- **Dolo.-** Consiste en un engaño que se utiliza para provocar un error en una de las partes, es por lo tanto, un error provocado, ya que una de ellas sabe que la otra ha manifestado su voluntad de manera defectuosa.
- **Violencia.-** Se entiende como la fuerza usada para obligar a realizar un acto a la otra parte. La violencia afecta directamente a la voluntad, ya que la víctima realiza una acción conminado por una influencia que supedita la voluntad de su decisión. Existe dos tipos: a) la violencia física o *vis absoluta*, que es la fuerza corporal irresistible, ejercida sobre una persona, por la cual se doblega al sujeto y se anula su voluntad; y, b) la violencia moral o *vis compulsiva*, que se le conoce como intimidación, la cual será analizada como otro vicio de la voluntad.
- **Intimidación.-** Consiste en la amenaza de un mal grave e inminente que se realiza sobre una de las partes en su persona, es su familia o en sus bienes.

Un ejemplo es el resuelto por el T.C. en el expediente N° 0628-2001-AA/TC, en donde se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era, para lo cual señaló que *“Los hechos descritos en la demanda, llevados a cabo para dar cumplimiento a una disposición de la Oficina Principal de Telefónica del Perú S.A.A., con el mecanismo de trasladar a la recurrente en horas de la noche a una localidad distinta a la de su centro de trabajo habitual, contrastan con cualquier presunción de que el propio trabajador, haya sido quien voluntariamente optó por extinguir su vínculo laboral. Por el contrario, aparece una declaración de voluntad cuyo instrumento es presentado en la mesa del funcionario indicado, pero bajo un cargo de recepción, que en este caso no existe, como tampoco aparece en dicha carta el lugar o ciudad donde se giró, actos éstos que ponen de manifiesto la ventaja numérica y funcional con que ha actuado la empresa demandada para la obtención de su propósito”*.

4.6) **En el presente caso,** es importante conocer la teoría del caso de la parte accionante, para lo cual se debe recurrir a la demanda, en que sostuvo lo siguiente: *“(...) 4. (...) así los hechos*



denunciados se suscitaron el día 29 de marzo de 2019, fecha en la que el demandante se dirigió a instalaciones de Empresa Trupal S.A durante horas de la mañana a causa de un requerimiento realizado por su Jefe Inmediato, el Sr. Daniel Solano. 5. Al encontrarse el demandante en las instalaciones de dicha empresa, a través de vía telefónica se le indicó acercarse a la Oficina de Gestión Humana, en donde lo recibió el Sr. Jorge Cuba -Jefe de la oficina de Gestión Humana-, para posteriormente arribar a la misma oficina el Sr. Manuel Ventura- Ingeniero de Seguridad de Trupal S.A-, quienes le increparon al actor fuertemente respecto a su conocimiento sobre una maquina extraviada en Casa Grande aduciendo que el demandante tenía responsabilidad sobre dicho hecho. 6. Ante dichas acusaciones y sin prueba alguna respecto a las aseveraciones que sostenían los representantes de la empresa Trupal S.A, el demandante explico en repetidas oportunidades que no tenía responsabilidad ni conocimiento sobre los hechos que se le increpaban, sin embargo, el Sr. Jorge Cuba y el Ing. Manuel Ventura procedieron a **coaccionarlo para firmar la carta de renuncia de fecha 29 de marzo de 2019, que ya habían elaborado previamente.** 7. El demandante al expresar su negativa a firmar la carta de renuncia mencionada, **fue amenazado por el Sr. Jorge Cuba y el Ing. Manuel Ventura con la interposición de una denuncia en su contra, señalando que como consecuencia de ello el actor permanecería en la cárcel por más de seis meses, además de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa.** 8. Es en este contexto de desconcierto, intimidación, ensañamiento y en desconocimiento de los derechos que le amparan, es que el demandante procede a firmar la Carta de Renuncia de fecha 29 de marzo de 2019 previamente elaborada por los señores bajo cuyas amenazas le indujeron a la suscripción de dicho documento.” (el subrayado y negreado es nuestro). Vale decir, la argumentación de la parte actora se sostiene en que fue coaccionado para firmar una carta de renuncia de fecha 29 de marzo de 2019, dado que habría sido amenazado por el Sr. Jorge Cuba y el Ing. Manuel Ventura, con la interposición de una denuncia en su contra, señalando que como consecuencia de ello, permanecería en la cárcel por más de 06 meses, además de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa; siendo que, la parte demandada sostuvo en su escrito de contestación de demanda obrante de folios 51 a 67, lo siguiente: “(...) es FALSO que el actor haya sido despedido fraudulentamente, puesto que, como remarcamos la vinculación laboral del actor culminó por una **RENUNCIA VOLUNTARIA (acto jurídico individual o de acción propia, pura y simple del trabajador)**, siendo esta causal regulada por el artículo 16° inciso b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (...).”

- 4.7) En ese sentido, se debe proceder a absolver el **fondo** de la presente controversia, esto es, **determinar si en el presente caso la relación laboral se extinguió debido a la renuncia voluntaria del demandante, como lo sostiene la demandada, o si, por el contrario, la manifestación de voluntad contenida en la referida carta de renuncia deviene en ineficaz por haber mediado vicio de la voluntad -intimidación- al momento de su suscripción, supuesto en el cual se estaría ante la presencia de un despido fraudulento cuando el despido se produce mediando vicio de voluntad.** En este contexto, es de precisar que para que un *acto jurídico* sea *válido*, la voluntad del sujeto agente -*la verdadera o real voluntad interna del sujeto*- que constituye la esencia misma del acto jurídico, debe guardar relación o debe encontrarse en plena correspondencia con su declaración de voluntad, esto es, que entre lo manifestado por el sujeto y lo querido en su fuero interno, exista también una necesaria e imprescindible correlación; siendo que en aquellos casos en los que esto no ocurra ya sea por la ausencia de discernimiento, intención o libertad, nos encontraríamos ante lo que se denomina *vicios de la voluntad*, los cuales los encontramos regulados desde el artículo 201 hasta el artículo 218 Código Civil. Específicamente, en el caso de la *intimidación*, llamada también la *violencia moral* o *vis compulsiva* -*supuesto alegado por la parte demandante*-, la misma que se encuentra regulada en el artículo 214 del citado Código, el cual prescribe que: “**Artículo 214.- La violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico, aunque**



hayan sido empleadas por un tercero que no intervenga en él.”; siendo que, la intimidación, consiste en **infundir un temor en un sujeto para que realice una manifestación de voluntad forzada, como consecuencia de haber cedido ante una amenaza, por temor o miedo**. Asimismo, el artículo 215 del Código Civil define a la intimidación, al indicar lo siguiente: “**Artículo 215.-** Hay intimidación cuando se inspira al agente el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, su cónyuge, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o en los bienes de unos u otros. (...)”. Esto es, se puede determinar que para que la intimidación se configure se requiere de los siguientes elementos: a) amenaza; b) el mal; y, c) el temor; los cuales deben ser verificados teniendo en consideración además las pautas establecidas en el artículo 216 del Código Civil, para calificar la intimidación, como son la edad, el sexo, la condición de la persona y otras circunstancias, que puedan influir sobre su gravedad. Es decir, la intimidación se instituye en un efecto, cuya causa generadora es la amenaza, por lo que ante la ausencia de dicha amenaza, no se producirá la intimidación y por tanto no se podrá alegar que la voluntad estuvo viciada como causa para la anulación de un acto.

- 4.8) En el presente caso, no se encuentra acreditada la intimidación, que haya inspirado al actor el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, ni en su familiar; básicamente, porque no se ha probado que el demandante se viera afectado por un despido fraudulento en la modalidad de vicio de la voluntad. Lo que en realidad se encuentra probado, es la resolución unilateral del contrato del trabajo efectuada por el demandante mediante la renuncia; en efecto, en el folio 03 se observa una Carta de Renuncia, de fecha 29 de marzo de 2019, emitido por el propio el accionante, mediante el cual indica lo siguiente: “Por medio del presente tengo el agrado de saludarlo y al mismo tiempo poner de su conocimiento; que por motivos estrictamente personales me veo precisado a presentar mi renuncia al cargo de OPERADOR DE PRODUCCIÓN II (...) Debido a lo imprevisto de mi cese solicito a Ud. Se me exonere del plazo de preaviso de 30 días (...) para lo cual mi último día de labores será el 01 de abril del presente año. (...)”. Siendo que, en dicho documento se verifica de forma clara y contundente la voluntad del actor de extinguir la relación laboral de forma unilateral, y que además solicitó que se le exonere del plazo de preaviso de 30 días, más aún que se advierte que en su contenido se verifica la firma y huella dactilar del mismo demandante; máxime que no se puede negar la validez de dicho documento, dado que nos permite llegar a la verdad; esto es, a salvaguardar el Principio de Veracidad previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, más aún que no han sido materia de Cuestión Probatoria Tacha, por lo que resulta de aplicación el Principio de Validez Documentaria, mediante el cual se tiene por válido todo documento, salvo acreditación contraria que recaerá en cabeza de la parte que alega su falsedad o nulidad.
- 4.9) Ahora bien, el demandante indica en su demanda que fue despedido a través de la intimidación, empero no ha demostrado de forma fehaciente que fue sometido a presión y amenazas para firmar la citada carta de renuncia, es más no está acreditado la interposición de una denuncia en su contra, ni tampoco que como consecuencia de ello el actor permanecería en la cárcel por más de seis meses, además no está probado que se haya tenido la intención de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa. Además que, aquello no se puede considerar razonablemente -para el presente caso- como una intimidación, dado que si estima la demandada que existió una irregularidad en el accionar del actor, puede ejercer los mecanismos e instrumentos legales que le provee el sistema jurídico, así el artículo 217 del Código Civil prescribe que: “Artículo 217.- La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto.”; asimismo el inciso 1 del artículo 1971 del Código Civil indica que: “Artículo 1971.- No hay responsabilidad en los siguientes casos: 1.- En el ejercicio regular de un derecho.”. No estando probado que se haya inspirado al accionante el fundado temor de sufrir un mal inminente y grave en su persona, más bien lo que se aprecia es que el actor decidió extinguir la



relación laboral de forma unilateral a través de la presentación de su carta de renuncia, no apreciándose vicio de voluntad alguno, no acreditándose ello con el documento policial obrante de folios 04 a 05, ni con su declaración ante la policía recogido en el documento obrante de folios 06 a 07, dado que se recoge información unilateral expedida por el propio accionante, la misma que responde a sus propios intereses, no se trata de una constatación en que la autoridad policial haya investigado y descubierto alguna amenaza, intimidación o coacción. En ese horizonte, lo que en buena cuenta se observa es que nos encontramos ante una “Renuncia Arrepentida”; esto es, que el trabajador que decidió terminar el vínculo de trabajo a través de la renuncia, luego decide retractarse de su decisión a través de la presente causa de reposición judicial, y también con su escrito obrante de folios 10 a 13, en que solicitó que se deje sin efecto la carta de renuncia voluntaria; empero, el demandante al renunciar manifestó que su decisión fue **libre y voluntaria**, esto es que estaba seguro y convencido de la decisión que había adoptado, por lo que resulta particular que pretenda una **demanda judicial de reposición**.

4.10) En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico laboral la **renuncia es causa de extinción del contrato de trabajo**, prueba de ello es que el inciso b) del artículo 16° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, prescribe que: “*Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador*”; además que el artículo 18° de dicho cuerpo jurídico indica que: “*(...) En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, **la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día***” (el subrayado y negreado es mío). Vale decir, que la solicitud de renuncia se debe considerar como aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. En tal sentido, si la carta de renuncia fue emitida con fecha 29 de marzo de 2019, entonces al tercer día ya se debe considerar como aceptada, lo que si ocurrió realmente a través de la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales que se encuentra contenida digitalmente en un archivo PDF en el CD-ROM obrante en el folio 73, dado que en dicho documento que fue elaborado por la propia demandada, se indica que el motivo del retiro es: “**RENUNCIA VOLUNTARIA**”, lo que permite colegir razonablemente la aceptación de la renuncia formulada.

4.11) Si bien es cierto que, el A quo estimó en el considerando vigésimo séptimo que se debía amparar la reposición por despido fraudulento por: “*Que, el juzgador arriba a la conclusión de que la formación de la voluntad del actor se ha encontrado viciada al momento de manifestar su renuncia al trabajo, en tanto que tal como lo ha manifestado de forma coherente y uniforme, durante todo el proceso y en la etapa pre judicial, su intención cuando concurrió a la reunión para la cual había sido convocado, nunca fue celebrar este acto jurídico, más por el contrario era su intención seguir trabajando para procurar ingresos para la atención de sus necesidades familiares; siendo evidente que la demandada ha aprovechado de su posición dominante para obligarlo a suscribir la carta de renuncia, a través del requerimiento efectuado por los citados funcionarios, Cuba Arcila y Ventura Mendoza*”. Sin embargo, el Juzgador de Primera Instancia pierde la perspectiva de cómo planteó el demandante su teoría del caso en la demanda, en razón que la argumentación de la parte actora se sostiene en que fue coaccionado para firmar una carta de renuncia de fecha 29 de marzo de 2019, dado que habría sido amenazado por el Sr. Jorge Cuba y el Ing. Manuel Ventura, con la interposición de una denuncia en su contra, señalando que como consecuencia de ello, permanecería en la cárcel por más de 06 meses, además de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa; sin embargo, nada de ello está acreditado; esto es, no está probado que se le denunciaría, ni mucho que se le ingresaría en prisión carcelaria, ni que se le impediría su contratación en otra empresa, máxime que la demandada puede actuar dentro del marco de un ejercicio regular de un derecho; esto es, la supuesta intimidación se basaría en situaciones que ocurrirían en un futuro indeterminado, pero de una circunstancia presente o inminente, lo que permite considerar



razonablemente que no está acreditado el *temor de sufrir un mal inminente y grave*. En tal sentido, la intimidación como elemento fundamental para determinar un vicio de la voluntad no está probado.

4.12) Asimismo, el hecho que se haya establecido que la *renuncia se estableció en la citada reunión con los funcionarios de la empresa demandada, en que el actor concurrió sin documento alguno y que el sello de recepción sea de la ciudad de Trujillo*, no determinan de forma fehaciente la presencia de una intimidación o amenaza, en razón que no se encuentra constatada ninguna obligatoriedad o coacción que vicie la voluntad del trabajador demandante; consecuentemente, no se acredita la existencia de amenaza ni violación de derechos constitucionales; más bien, por el contrario, tenemos que existe la citada hoja de ***Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 01 de abril de 2019***, que se encuentra firmada por el actor, lo cual resta preponderancia al escrito en que el actor solicita que se deje sin efecto su renuncia (que fue emitido también el día 01 de abril de 2019). Igualmente, es evidente que el actor siempre tuvo pleno conocimiento de las circunstancias que rodearon su cese laboral, en la que tuvo plena conciencia y capacidad para adoptar sus decisiones, no estando probado que adolezca de alguna incapacidad mental y de discernimiento. Siendo que, se puede colegir razonablemente que siempre tuvo un ánimo para acceder a la salida, dado que analizó los puntos a favor y en contra si es que firmaba la renuncia, por lo que tales hechos no revelan de algún modo, la existencia de una coacción, ni mucho menos la intimidación, que determine un vicio de la voluntad. Esto es, no se demuestra la existencia de una situación, circunstancia o contexto que haya viciado la voluntad del actor para decidir la extinción laboral, más bien por el contrario, se revela una capacidad para analizar, valorar y ponderar sus intereses, razón por la cual firmó con posterioridad la mencionada hoja de ***Liquidación de Beneficios Sociales***.

4.13) Asimismo, resulta ilustrativo atender a que en la **Casación Laboral N° 17573-2016-Lambayeque**, sobre reposición por despido fraudulento, el supuesto casuístico relativo a la intimidación reza del siguiente modo: “*La intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. **A partir de ello, debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.** Ahora bien, para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: a) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, b) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y c) que la amenaza revista carácter antijurídico*”. Así, corresponde analizar cada supuesto:

- **Con relación al empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes:** Ello no se encuentra probado, dado que el accionante de forma voluntaria se reunió con los funcionarios de la demandada, en que al final de la reunión, el actor decidió firmar una carta de renuncia, no estando probado que haya existido intimidación alguna, esto es el temor de sufrir un mal inminente y grave, puesto que no están probados los hechos que supuestamente configurarían la intimidación, esto es *no está acreditado la interposición de una denuncia en su contra, ni tampoco que como consecuencia de ello el actor permanecería en la cárcel por más de seis meses, además no está probado que se haya tenido la intención de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa*. En todo caso, la situación que la demandada considere denunciar un hecho irregular, es manifestación del ejercicio regular de un derecho conforme se advierte de los artículos 217 y 1971 inciso 1 del Código Civil.
- **Con relación a que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento:** Esta exigencia no se encuentra probada, dado que no está acreditada la existencia de alguna intimidación; de tal modo que, ello hace imposible que se pueda



configurar la presencia de un nexo de causalidad entre la intimidación y el consentimiento.

- **Con relación a que la amenaza revista carácter antijurídico:** Ello implica que la amenaza sea contraria al sistema jurídico vigente; siendo que, el actor señala como teoría del caso *habría sido amenazado por el Sr. Jorge Cuba y el Ing. Manuel Ventura, con la interposición de una denuncia en su contra, señalando que como consecuencia de ello, permanecería en la cárcel por más de 06 meses, además de desacreditarlo para impedir su contratación en otra empresa.* Sin embargo, conforme ya se explicó anteriormente, **dichos supuestos hechos no configuran una amenaza, en todo caso la situación de denunciar una irregularidad, se encuentra dentro del marco del ejercicio regular de un derecho.**

4.14) En ese panorama, **la renuncia efectuada por el accionante resulta ser jurídicamente válida,** por lo que pretender negar ello no resulta ser acorde a la coherencia ni a la congruencia, dado que las partes no se pueden beneficiar de su propio dolo, así el Tribunal Constitucional sostuvo en su Sentencia de fecha 04 de marzo de 2013, recaída en el Expediente N° 00394-2013-PA/TC, que el error o la negligencia de una parte no puede perjudicar a la otra, así en su fundamento quinto señaló que: *“en el Derecho existe el principio “nemo auditur propriam turpitudinem allegans”, según el cual, nadie puede alegar en su favor su propia torpeza o culpa”.* En ese panorama, Reynaldo Mario Tantaleán Odar¹³ sostiene que: *“(…) hay que recordar que en materia jurídica (...) nadie puede ir contra sus propios actos, o sea, nadie puede alegar su propia torpeza para acogerse a derecho. No es factible –jurídicamente hablando- escudarse en un acto realizado con culpa o dolo para salir beneficiado de una situación controversial. Desde luego, el principio de buena fe rige como un pilar en toda la estructura del derecho civil. Así, se podría decir que la doctrina de la no-invocación de los actos propios goza de sustento en el actuar siempre con lealtad y probidad en las interrelaciones privadas, es decir, en el principio de la buena fe”;* asimismo, el citado autor señala que antiguamente se decía que nadie podía aprovecharse de su propio dolo, y por la misma razón se impedía que quien tuviese interés en una nulidad no podía alegarla si es que ejecutó el acto o lo celebró sabiendo o debiendo saber el vicio que invalidaba el contrato; en esa coyuntura, el profesor chileno Victorio Pescio V¹⁴ menciona ante dicha situación se busca: *“evitar que alguien abuse de su propia inmoralidad”*, y además Raymundo Salvat¹⁵ sostiene que: *“En efecto, al no poder oír al que alega su propia torpeza, no sería factible otorgar legitimidad al que haya ejecutado el acto sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba”.*

4.15) De igual forma, dicha aseveración trasgrede claramente la regla según la cual nadie puede ir válidamente en contra de sus propios actos (*adversus Factum quis venire non potest*); en efecto, siguiendo a Alejandro Borda, dicha regla constituye un principio general del derecho, derivado de otro, cual es la buena fe, que sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita pero objetivamente contradictoria con respecto al propio comportamiento anterior efectuado por el propio sujeto. Siendo así, las partes no pueden contradecir en un proceso sus propios actos anteriores, deliberados, jurídicamente relevantes y plenamente eficaces, contradicción que resulta del todo inadmisibles por incongruente por la propia conducta general asumida previamente¹⁶. Así las cosas, se aprecia la decisión libre y voluntaria del demandante de renunciar al trabajo; por lo que,

¹³ TANTALEÁN ODAR, Reynaldo Mario. “La invocación de la propia torpeza, la buena fe, los actos propios y la nulidad comercial”. En: <http://www.google.com.pe/url?url=http://www.raejurisprudencia.com.pe/data-jurisprudencial/descargas.php%3Fp%3D28&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=bUnmVNHQGMifggTtroSoDg&ved=0CBMQFjAA&usq=AFQjCNH8wzKZo8AqAKU36JEo6ywSz85X6A>

¹⁴ PESCIO V, Victorio. “Manual de Derecho Civil – Teoría general de los actos jurídicos y teoría general de la prueba”. Volumen II, Editorial Jurídica de Chile, 1948, página 217.

¹⁵ SALVAT, Raymundo. “Tratado de Derecho Civil Argentino – Parte General”. 10ª edición, volumen II, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, página 723.

¹⁶ BORDA, Alejandro. “La Teoría de los Actos Propios”. Editorial Abeledo Perrot; Buenos Aires – Argentina, 1993; página 62 y siguientes.



no se puede considerar de forma razonable la existencia de vicio alguno, ni mucho menos existe intimidación, ni amenaza, situación que no se encuentra acreditada por el actor, dado que sus afirmaciones debe probarlas y demostrarlas, lo cual tiene sustento en la máxima que “quien alega un hecho, tiene que probarlo”, la misma que se encuentra recogida en el artículo 23.1 de la NLPT, la cual prescribe que: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos (...)”, el mismo que es concordante con el artículo 188° del CPC, el cual señala que “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes”.

- 4.16) En ese parangón, se puede llegar a la conclusión, de manera ponderada y razonable, que no existió Despido Fraudulento alguno, dado que no está probado que el despido se produjo por Vicio de la Voluntad, ni muchos existe intimidación. Así las cosas, la pretensión de Reposición por Despido Fraudulento debe ser declarada infundada, de conformidad con el artículo 200° del CPC, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30293, el cual prescribe que: “Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvención, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada”. Por lo tanto, este Sala Superior considera que no se configuró el despido fraudulento, de tal modo que, resulta adecuado revocar la sentencia apelada en cuanto declara fundada la pretensión de reposición por despido fraudulento invocado por la parte accionante; y, reformándola, se debe declarar infundada dicha pretensión.

RESPECTO A LA PRETENSIÓN SUBORDINADA DE REPOSICIÓN POR DESPIDO LESIVO DE DERECHOS CONSTITUCIONALES – FUNDAMENTALES:

QUINTO: Corresponde analizar la pretensión subordinada de Reposición por Despido Lesivo de Derechos Constitucionales – Fundamentales, para lo cual se debe efectuar el siguiente análisis jurídico:

- 5.1) Habiéndose revocado a infundada la pretensión principal de Reposición por Despido Fraudulento, corresponde examinar la primera pretensión subordinada planteada en la demanda, la cual es la existencia de un despido lesivo de derechos constitucionales - fundamentales, en que el actor alega que fue despedido el día 29 de marzo de 2019, sin que se me impute falta grave alguna, abrogando todo el procedimiento previo al despido, dicho acto lesivo de despido vulnera sus derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad, derecho de defensa y debido proceso; en ese sentido se debe obtener tutela restitutoria de su derecho constitucional al trabajo y a la adecuada protección contra el despido. Al respecto, en nuestra Carta Magna determina de manera clara y contundente que, la persona humana y su dignidad, resultan ser los ejes centrales, por el cual, se deben orientar los principios, valores y normas que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, resulta básico promover y fomentar los mecanismos que se destinen a su protección, aquello se puede apreciar en el artículo 1° de dicho cuerpo constitucional, el cual prescribe que: “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”. Dicha premisa se traduce, a decir del autor nacional Luis Castillo Córdova¹⁷, “en la posibilidad jurídica y material de que la persona pueda alcanzar su más pleno desarrollo”. En esa perspectiva, la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de una vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su existencia digna, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. En ese orden de ideas, el profesor chileno Humberto

¹⁷ CASTILLO CÓRDOVA, Luis Alberto. “Comentarios al Código Procesal Constitucional”; ARA Editores E.I.R.L., Lima-Perú, 2004, pág. 481.



Nogueira Alcalá¹⁸ manifiesta que: “Los derechos fundamentales como atributos de la persona asegurados por el orden constitucional, son exigibles por ella respecto de todos los órganos y autoridades estatales (...)”.

- 5.2) Asimismo, se puede manifestar que la readmisión en el empleo resulta ser una solución acorde a tales fines cuando se trate de la impugnación de un **Despido Lesivo de Derechos Constitucionales – Derechos Fundamentales** tramitado ante el proceso laboral; en efecto, el profesor Gerardo Eto Cruz¹⁹ menciona que la Constitución Política: “se nos presenta como la fuente de fuentes de un sistema jurídico y con una enérgica pretensión de afirmarse en la cotidianidad de la vida”, puesto que es una norma jurídica que vincula a todos; en ese orden de ideas, el campo del Derecho del Trabajo no puede ser dejado de lado por nuestra Carta Magna, quien determina de manera clara y contundente que, la persona humana y su dignidad, resultan ser los ejes centrales, por el cual, se deben orientar los principios, valores y normas que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, resulta básico promover y fomentar los mecanismos que se destinen a su protección. Ahora bien, si a los derechos constitucionales lo tratamos dentro de la dimensión laboral, entonces podríamos hablar de los “*Derechos Fundamentales Laborales*”, esto es, el conjunto de derechos que tienen un elevado rango constitucional, los cuales pueden ser específicos o inespecíficos, y que van a ser aplicables dentro del marco de la relaciones laborales. En esa coyuntura, el demandante alega la existencia del despido lesivo de derechos fundamentales, para lo cual es importante indicar que el Despido implica la extinción del vínculo laboral, y que como tal resulta ser la medida patronal más grave; por lo que, su aplicación debe ser efectuada con suma prudencia y ponderación, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso en concreto; en ese horizonte, el Tribunal Constitucional Peruano mediante sentencias expedidas con fecha 11 de julio del 2002 en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, y de fecha 11 de agosto del 2005 en el Expediente N° 3330-2004-AA/TC, ha manifestado que el **contenido esencial del Derecho al Trabajo** se manifiesta en un doble aspecto, por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo; y, por otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.
- 5.3) Nuestra *Norma Normarum* hace una explícita mención del despido, así su artículo 27° prescribe que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, con lo cual, se puede apreciar de manera notoria la preocupación a nivel constitucional respecto a dicho tema. Siendo que, no se puede desconocer la existencia de la institución jurídica del despido lesivo de derechos fundamentales, puesto que se encuentra reconocido por la jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional que indicó en su Sentencia de fecha 14 de julio de 2010, recaída en el Expediente N° 03052-2009-PA/TC, lo siguiente: “20. *Este Tribunal ha determinado en uniforme jurisprudencia, que el proceso de amparo constituye una forma de protección procesal adecuada contra el **despido lesivo de derechos fundamentales***”; esto es, el TC reconoce la existencia del citado tipo de despido, precisando en dicha sentencia que: “(...) Siendo así, la extinción unilateral de la relación laboral, estará afectada de nulidad -y por consiguiente **el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales** reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos” (el subrayado y negreado es nuestro). En ese sentido, Carlos Blancas Bustamante²⁰ indica lo siguiente: “(...) Quizás, por ello, resulte necesario distinguir, en el plano terminológico, entre el despido «arbitrario» y el despido «lesivo de derechos fundamentales» como dos categorías diferentes, en lugar de pretender que la «protección contra el despido

¹⁸ NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto. “Elementos de dogmática de los derechos fundamentales: delimitación, regulación, limitaciones, configuración y garantías de los derechos fundamentales”. En: Revista Gaceta Constitucional. Edit. Gaceta Jurídica. Lima – Perú, tomo 03, marzo del 2008, pág. 442.

¹⁹ ETO CRUZ, Gerardo. “Introducción al Derecho Civil Constitucional”. Editorial Normas Legales S.A., pág. 72.

²⁰ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral”, Palestra Editores S.A.C., Lima-Perú, octubre 2006, páginas 349 a 350.



arbitrario» tiene lugar mediante dos regímenes, calificado el primero como «sustantivo», que se ajusta al desarrollo legal del artículo 27° de la Constitución y que prevé la indemnización como reparación del despido, y el segundo como «procesal», que se sustancia mediante las acciones de garantía, específicamente el amparo, y que posee eficacia restitutoria respecto al despido. Conceptualmente, la distinción consta en la jurisprudencia del TC cuando esta señala que «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 presentes en dicho despido», o, asimismo, que «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 (...) reservando la expresión de «despido lesivo de derechos fundamentales» a aquél cuyo motivo real o forma de ejecución supone el agravio de los derechos constitucionales del trabajador». En tal sentido, es evidente y claro que el despido lesivo de derechos fundamentales se encuentra instituido en nuestro sistema jurídico vigente.

- 5.4) **En el presente caso**, la parte accionante alega que su despido fue irregular, dado que se contravienen los *derechos constitucionales al trabajo, derecho de defensa, debido proceso y adecuada protección contra el despido*. Ahora bien, el **Derecho de Defensa** consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción. Así, nuestro Tribunal Constitucional señaló en el fundamento 15 de su Sentencia recaída en el Expediente N° 01147-2012-PA/TC, lo siguiente: "15. Este Colegiado en reiterada jurisprudencia ha señalado que el derecho a la defensa comporta en estricto el derecho a no quedar en estado de indefensión en ningún estado del proceso. Este derecho tiene una doble dimensión: una material, referida al derecho del imputado o demandado de ejercer su propia defensa desde el mismo instante en que toma conocimiento de que se le atribuye la comisión de determinado hecho delictivo; y otra formal, que supone el derecho a una defensa técnica; esto es, al asesoramiento y patrocinio de un abogado defensor durante todo el tiempo que dure el proceso (Cfr. STC N.º 06260-2005-HC/TC)" (el subrayado y negreado es nuestro); asimismo, su fundamento 16 indicó que: "16. De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)".
- 5.5) Asimismo, el derecho de defensa se encuentra dentro del *mega derecho* al **Debido Proceso**, el cual es una garantía de la función jurisdiccional, con rango constitucional de imperativo cumplimiento, entendido como el conjunto de derechos y garantías que resultan indispensables para que toda sustanciación judicial de un conflicto de intereses se haga con respeto a la dignidad de la persona, es por ello que el debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, en tanto, además del reconocimiento constitucional (artículo 139 ordinal 3 de la Constitución Política del Estado), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 2 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículos 1 y 8 numeral 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos; en ese sentido, este Juzgador se encuentra en el deber de despejar todo vicio o defecto que pudiera significar la violación del referido derecho y/o de las garantías que conforman el *debido proceso*, algunas de las cuales si bien se incluyen dentro



de él (como el derecho a probar), a su vez tienen un reconocimiento constitucional individual, así tenemos el derecho de defensa, el deber de motivar adecuadamente las resoluciones judiciales. Igualmente, el Tribunal Constitucional señaló en el fundamento 6 de su Sentencia recaída en el Expediente N° 07569-2006-AA/TC que el ámbito de irradiación del Debido Proceso no abarca exclusivamente al ámbito judicial. Asimismo, el Tribunal Constitucional señaló en el Expediente N° 03359-2006-PA/TC que: “(...) *el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica (...)*”. Asimismo, el **Derecho al Trabajo** se encuentra recepcionado en el artículo 22° de nuestra Carta Magna, en cuanto indica que: “*El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*”; asimismo, Melik Osden²¹ explica que: “*Aunque varios artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) están dedicados al derecho al trabajo y a sus corolarios, el artículo 25 es el que traduce mejor las necesidades elementales de cada uno dentro de su globalidad, incluida la protección social en caso de desempleo u otros avatares de la vida: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.” El derecho al trabajo se afirma precisamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y se consagra en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Constituye un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de otros derechos humanos y reviste una doble dimensión: individual y colectiva, dado que tiene que permitir que el individuo asegure su supervivencia y la de su familia y que se necesita una organización colectiva para defender este derecho y sus corolarios. Así, el artículo 23.1 de la DUDH indica que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”; igualmente, Javier Neves Mujica²² sostiene que: “El trabajo consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día si sólo la especie humana es capaz de realizar un trabajo, así entendido, o también pueden hacerlo otras especies animales. No nos referimos a las labores instintivas que ejecutan algunos animales, en las cuales comprometen su actividad: las faenas desarrolladas por las abejas en torno al panal, por ejemplo, menos todavía a las que aquéllos desempeñan como medio para el trabajo humano: los bueyes tirando del arado, por ejemplo; sino a la transformación deliberada de la naturaleza que ciertos animales pueden emprender: los chimpances convirtiendo una rama en instrumento para procurarse alimento o defenderse de los enemigos, por ejemplo. Más allá de que actividades como éstas puedan considerarse trabajo, lo cierto es que sólo los hombres somos sujetos de derecho y, por tanto, es nuestro trabajo el único que le interesa al derecho”.*

- 5.6) Por otro lado, con referencia a **la adecuada protección contra el despido**, el artículo 27 de nuestra Constitución indica que: “*Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. En el caso de autos, se observa que la demandada **Trupal S.A.**, no decidió extinguir el vínculo laboral con el actor por motivo de un despido, ni por falta grave, no fue una decisión patronal; sino que, existió una decisión unilateral del demandante a través de la Carta de Renuncia de fecha 29 de marzo de 2019, obrante en el folio 03. Vale decir, existió una decisión unilateral del propio accionante de decidir extinguir la relación de trabajo con la demandada, lo cual es conforme al inciso b) del artículo 16° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, que establece como causa de extinción del contrato de trabajo la renuncia o retiro voluntario del trabajador, lo cual si ocurrió real y efectivamente, no

²¹ OSDEN, Melik. "El Derecho al Trabajo", Programa Derechos Humanos del Centro Europa - Tercer Mundo (CETIM), Ginebra, setiembre 2008, página 9

²² NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho al Trabajo". Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, julio 2007, página 11



existiendo afectación al derecho de defensa, debido proceso, derecho al trabajo, ni el derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario. De tal modo que, no corresponde amparar la pretensión de Reposición por Despido Lesivo de Derechos Constitucionales – Fundamentales, la misma que se deberá declarar infundada de conformidad con el artículo 200° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30293.

RESPECTO A LA PRETENSIÓN SUBORDINADA DE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO:

SEXTO: Corresponde resolver la pretensión subordinada sobre el pago de la Indemnización por Despido Arbitrario, así se debe realizar el siguiente examen jurídico:

- 6.1) La parte demandante solicita como pretensión subordinada el pago de la Indemnización por Despido Arbitrario, alegando que *al tener la condición de trabajador permanente sujeto a vínculo laboral indeterminado, solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su capacidad o con su conducta, siendo que el despido es arbitrario al haberse obligado al demandante, intimidado a firmar la carta de renuncia, viciando su voluntad; restringiendo el derecho de defensa y contradicción del trabajador, lo que acarrea que el acto de despido sea lesivo, ilegal y arbitrario. Al respecto, -como ya se dijo anteriormente-* el Tribunal Constitucional mediante sentencias expedidas con fecha 11 de julio del 2002 en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC y de fecha 11 de agosto del 2005 en el Expediente N° 3330-2004-AA/TC, ha manifestado que el contenido esencial del Derecho al Trabajo se manifiesta en un doble aspecto, por un lado, el de acceder a un puesto de trabajo; y, por otro, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aquello, tiene total coherencia y correspondencia con lo que señala el artículo 27° de nuestra Carta Magna, el cual prescribe que: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*. Precepto constitucional donde se nos muestra de manera indubitable la esencia de la Constitución de otorgar tutela y protección al trabajador cuando nos encontremos antes un caso de despido arbitrario. En ese horizonte, resulta de valiosa utilidad el artículo 34° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 el cual prescribe que *“(…) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización (…)*”. Siendo la institución jurídica de la indemnización por despido arbitrario un instrumento jurídico de naturaleza procesal, mediante el cual el trabajador pretende en la vía ordinaria laboral que se lo indemnice por tal evento, en la forma y el modo establecido por ley. Asimismo, es importante recurrir al artículo 23.1 de la NLPT, lo que es concordante con el artículo 23.3 de dicha norma jurídica indica. De igual forma, resulta fundamental efectuar un análisis prudente y razonado de los hechos ocurridos; teniendo además en cuenta, los indicios, ya que su utilización se justifica, dado que existen situaciones en que no es posible una prueba evidente o directa, debido a que en toda relación laboral el trabajador es la parte débil frente a su empleador, lo cual tiene justificación normativa en el artículo 23.5 de la NLPT.
- 6.2) Igualmente, se debe realizar el análisis de la mano con el Principio Protector, el cual parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador: por lo que, es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra. También, resulta fundamental efectuar un análisis prudente y razonado de los hechos ocurridos; teniendo además en cuenta, los indicios, ya que su utilización se justifica, dado que existen situaciones en que no es posible una prueba evidente o directa, debido a que en toda relación laboral el trabajador es la parte débil frente a su empleador, lo cual tiene justificación normativa en el artículo 23.5 de la NLPT, en cuanto indica que: *“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo*



que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Igualmente, se debe realizar el análisis de la mano con el Principio Protector, el cual parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador: por lo que, es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

- 6.3) **Ahora bien, de acuerdo a los artículos 23.1 y 23.3 de la NLPT corresponde al demandante que invoca la calidad de trabajador o ex trabajador la carga de la prueba sobre la existencia del daño alegado, y corresponde a la parte demandada señalada como empleador la carga de la prueba respecto a la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y la causa del despido según el artículo 23.4 de la NLPT:** En esa coyuntura, es fundamental señalar que no se encuentra demostrado que el accionante fue despedido de forma arbitraria -*como ya se dijo anteriormente y sin el ánimo de ser reiterativo*- tal arbitrariedad no se encuentra acreditada, en razón que el cese del actor se debió a la decisión unilateral del mismo accionante, para lo cual es importante recurrir a la Carta de Renuncia de fecha 29 de marzo de 2019, obrante en el folio 03. Esto es, no se trató de una decisión del empleador de extinguir la relación de trabajo; por lo que, no se advierte arbitrariedad ni abuso de la demandada; por lo que, la renuncia del actor, no puede generar que le corresponda alguna indemnización por cese abusivo. Así las cosas, la pretensión de pago de la Indemnización por Despido Arbitrario debe ser declarada infundada, ello de conformidad con el artículo 200° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 30293.

RESPECTO AL FUNDAMENTO IMPUGNATORIO DEL DEMANDANTE CONCERNIENTE A LOS HONORARIOS PROFESIONALES:

SÉTIMO: La parte accionante expresa que *los Honorarios profesionales han sido fijados en una suma diminuta que no se condice con la preparación, el esfuerzo y el despliegue de la defensa letrada, puesto que el A quo fijó un monto de honorarios profesionales en una suma diminuta.* Al respecto, la percepción de tal institución jurídica se rige por el Principio de Sucumbencia, el cual implica que quien debe pagarlas es la parte vencida, mientras que, la parte vencedora es quien tiene derecho a percibirla, y como en el presente caso, la presente demanda no puede ser amparada. Además, dicho concepto es jurídicamente una *pretensión accesoria* a la pretensión de reposición por despido; siendo que, en la presente Sentencia de Vista se está revocando la pretensión de reposición por despido fraudulento, y reformándola a infundada, ni tampoco se amparan las pretensiones de reposición por despido lesivo de derechos constitucionales – fundamentales y el pago de la indemnización por despido arbitrario; por lo que, resulta de aplicación el *principio de accesoriedad* según el cual “*lo accesorio sigue la suerte de lo principal*”, el mismo que está regulado en el artículo 87 del CPC, el cual prescribe que: “*La acumulación objetiva originaria puede ser (...) accesoria. (...); y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás. (...)*”; de tal modo que, no cabe el otorgamiento de los honorarios profesionales al no estimarse la citada pretensión de reposición. En tal sentido, corresponde igualmente **revocar** el extremo que ampara los honorarios profesionales, en razón a que la pretensión principal y las subordinadas no corresponden ser amparadas; de igual forma, tampoco corresponde el pago de costas procesales, dado que en definitiva la demanda va ser declarada infundada en todos sus extremos. De otro lado, el artículo 412° del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria a los procesos laborales, establecido en la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, establece que el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es cargo de la parte vencida; sin embargo el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su parte final establece



que hay exoneración si hubo motivos razonables para demandar, por lo que atendiendo a esto último, se le exonera al actor del pago de costas procesales y los costos del proceso.

RESPECTO A LA NOTIFICACIÓN POR CASILLA ELECTRÓNICA:

OCTAVO: La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en atención a la actual coyuntura social de pandemia originada por el Covid-19, a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general y de facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas - SINOE, y dado a que se trata de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT y de uso intensivo en el proceso laboral, que en las actuales circunstancias ofrece a los abogados y las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso, ello conforme se aprecia de las Resoluciones Administrativas N° 129-2020-CE-PJ, 137-2020-CE-PJ y 000190-2020-CE-PJ, esta última que aprueba el *“Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19”*.

A MANERA DE COLOFÓN:

NOVENO: En ese panorama, ésta Sala Superior Laboral ha absuelto los puntos medulares sobre los cuales versan los recursos de apelación planteados; asimismo, este colegiado revisor no se encuentra vinculado a pronunciarse sobre aspectos que no forman parte de las apelaciones y de los agravios en ella expresados, ello en virtud al principio de limitación de la apelación traducido en el brocardico *“tantum devolutum, quantum appellatum”*, según el cual: *“el alcance de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano Ad quem para resolver de forma congruente la materia u objeto del recurso”*²³; principio que se inspira a su vez en los principios dispositivo y de congruencia procesal, este último recogido en el artículo VII del Título Preliminar y artículo 50° numeral 6 ambos del CPC.

IV) PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto en los artículos 138° y 143° de la Constitución Política del Estado y el artículo 51° del T.U.O. de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, la **Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad:**

FALLA:

- 4.1) **DECLARARON IMPROCEDENTE** la solicitud de admisión de prueba adjuntada por la demandada **TRUPAL S.A.**, y que fue ofrecida través de su escrito de subsanación de recurso de apelación.
- 4.2) **REVOCARON** la Sentencia contenida en la Resolución Judicial N° Cuatro, emitida con fecha 26 de abril de 2021, obrante de folios 97 a 118, corregida por la Resolución Judicial N° Siete, de fecha 18 de junio de 2021, obrante de folios 138 a 139, que resolvió declarar: **FUNDADA** la demanda interpuesta por **PAULO CÉSAR REYES CHUGNAS** contra la empresa **TRUPAL S.A.** sobre reposición por despido sobre reposición y pago

²³ SOLÉ RIERA, Jaume. “RECURSO DE APELACIÓN”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal; Lima-Perú, Marzo de 1998, página 561.



de honorarios profesionales; en consecuencia: **1. ORDENO** que la empresa demandada **TRUPAL S.A.** cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando al momento del cese u otro de similar categoría. **2. FÍJESE** Costos que deberá pagar la demandada en la suma de **S/. 3,500.00 (Tres Mil Quinientos y 00/100 Soles)** más el 5% destinados al Colegio de Abogados de La Libertad y sin costas; y, **REFORMÁNDOLA**, deciden **declarar INFUNDADA** la pretensión de Reposición por Despido Fraudulento.

- 4.3) **DECLARAR INFUNDADAS** las pretensiones de **Reposición por Despido Lesivo de Derechos Constitucionales – Fundamentales** y **pago de la Indemnización por Despido Arbitrario**. **Asimismo**, deciden **declarar INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.
- 4.4) **DISPUSIERON** la devolución de los actuados al Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Ascope. **NOTIFÍQUESE** a las partes. **PONENTE: Señor Juez Superior Provisional don LUIS MANUEL SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.**

S.S.

REYES GUERRA.

SÁNCHEZ FERRER CHÁVEZ.

AGUILAR TICONA.