



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

Señores:

CARLOS CASAS
HUATUCO SOTO
HUERTA RODRIGUEZ

Lima, 10 de junio del 2019.-

VISTOS:

Los autos en Audiencia Pública de oralidad; e interviniendo como Juez Superior ponente la señora **Vilma Carlos Casas**.

ASUNTO:

Viene en revisión la Resolución N° 03, que contiene la **Sentencia N° 311-2018**, de fecha 15 de octubre del 2018 (fojas 163 a 174), que declara infundada la demanda; en mérito al recurso de apelación de fojas 177 a 182, formulado por la parte demandante.

AGRAVIOS:

La demandante expone los siguientes agravios:

- a) La sentencia impugnada incurre en falta de motivación, por cuanto de los considerandos primero al sexto. La *A quo* hace solo una mera transcripción literal de las normas sustantivas, una descripción de los hechos y un mero recuento de lo actuado en el proceso y de lo manifestado por las partes en la audiencia de juzgamiento y solo en el considerando séptimo de la sentencia realiza un análisis del proceso, advirtiéndose de éste considerando, la falta evidente de una debida motivación, de congruencia y de veracidad de los hechos y de los medios probatorios.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

- b) El *A quo* reconoce que los hechos expuestos, tanto en la demanda como en lo manifestado por la recurrente en la audiencia de juzgamiento son verdaderos y ciertos, pero a la vez afirma que no ha podido acreditarlos con medios probatorios idóneos.
- c) Al respecto, se ha presentado diversos medios probatorios contundentes que acreditan que la actora no tenía la necesidad ni mucho menos la intención de renunciar voluntariamente a su centro de trabajo, ya que, en su condición de madre soltera con una niña de 1 año de nacida al momento de producirse su despido, era importante mantenerse en su puesto de trabajo, no solamente por el sueldo mensual que podía obtener sino también por el seguro médico a favor de la recurrente y de su menor hija.
- d) De los medios probatorios, se acreditan que la supuesta renuncia voluntaria no existió, sino que su empleador ha ejercido actos de coacción y que le obligaron a firmar la carta de renuncia.
- e) La sentencia expedida en autos resulta nula por incongruencia, por falta de motivación, por falta de imparcialidad y de razonabilidad ya que la *A quo*, no recoge ningún fundamento denunciado por la parte y tampoco recoge ninguna prueba ofrecida.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del Superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

SEGUNDO: Teoría del caso de la demandante solicita que se declare su renuncia de fecha 05 de mayo de 2017, como un despido fraudulento, se disponga su reposición en su puesto de trabajo que ocupaba a la fecha de su despido, el abono de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo su cese, se ordene el pago de una indemnización por daño moral y personal causado por la suma de S/. 22,620.00 soles; argumenta que prestó servicios personales y subordinados a favor de la demandada como Ejecutiva de Atención al Cliente, bajo la modalidad de contrato laboral a plazo indeterminado dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, desde el 1° de marzo de 2013 hasta el 05 de mayo de 2017, fecha en la que se produjo su cese, percibiendo como última remuneración el monto de S/. 1,885.00 soles.

TERCERO: Teoría del caso de la demandada negándola y contradiciéndola en todos sus extremos por ser falsos los argumentos de la demandante cuando argumenta de que fue hostilizada, toda vez que al imponerle sanción de amonestación escrita, lo realizaron en ejercicio válido del poder de dirección como empleador, referido al poder de fiscalizar o sancionar a sus trabajadores, al tomar conocimiento de la existencia de irregularidades en el uso del lactario y de su horario por parte de la demandante, razón por la cual le amonestaron por escrito, sanción que al ser leve no requirió el inicio de un procedimiento de despido, ni de descargo alguno; que tales hechos no pueden ser considerados como actos de hostilización; asimismo no acredita haber sido coaccionada por la demandada ni que ésta haya sido la que redactó la carta de renuncia, y el argumento de que la suscribió con una firma distinta, no hace más que demostrar su mala fe.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

Del derecho al trabajo

CUARTO: Cabe señalar que el artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona; que el artículo 27° de la misma Carta Fundamental establece que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; que por su parte el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada; asimismo, la Constitución Política en su artículo 23° prevé que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

De la extinción de la relación de trabajo

QUINTO: El artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR regula en el ámbito del régimen laboral común de la actividad privada, las causas de extinción del contrato de trabajo en cuyo inciso b) señala a la renuncia o retiro voluntario del trabajador, como una de ellas; que no es otra cosa que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral producto de un acto de voluntad libre.

Del despido fraudulento

SEXTO: La figura del “despido fraudulento” al igual que la del “despido incausado” ha sido desarrollada dentro de la doctrina jurisprudencial y los precedentes vinculantes que el Tribunal Constitucional ha expedido sobre la protección de los derechos constitucionales laborales y el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22° de la Constitución para aquellos casos de despido no contemplados en la lista cerrada del artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los que exista la



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

vulneración de algún derecho constitucional en los que resulte insuficiente el tipo de protección resarcitoria consistente en el pago de una indemnización, considerando por consiguiente que en tales supuestos es posible recurrir al modelo de protección restitutorio.

SÉPTIMO: Así, el máximo intérprete de la Constitución, considerando que el despido fraudulento vulnera el derecho constitucional de defensa y el derecho constitucional al trabajo (en el sentido que, en aplicación del principio de causalidad, solamente puede despedirse a un trabajador en tanto exista una causa justa), ha establecido que correspondería frente a tal supuesto, brindar una tutela restitutoria frente a los derechos fundamentales afectados.

OCTAVO: Asimismo, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 c) de la Sentencia N° 0976-2001-AA/TC estableció que el despido fraudulento se produce cuando: *“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...).”*

NOVENO: De igual manera, se configura un despido fraudulento cuando hay una utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por nuestro ordenamiento jurídico, supuesto que se advierte en la Sentencia emitida en el Expediente N° 06235-2007 -PA/TC (fundamento octavo), donde el máximo intérprete de la Constitución indico que: *“este Colegiado considera que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en una utilización fraudulenta de una modalidad de contratación*



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

(...) configura un despido fraudulento". Se tiene entonces que puede configurarse un despido fraudulento en los siguientes supuestos: Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Cuando se le atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. Cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad. Cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador. Utilización fraudulenta de una modalidad de contratación.

De la carga de la Prueba

DÉCIMO: El artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece:

"Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: [...] b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido." (...).

De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: *"(...) b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado."* (...).

Análisis al caso concreto:

DÉCIMO PRIMERO: En principio, la accionante sostiene que la relación laboral se extinguió con vicio de voluntad, toda vez que con fecha 05 de mayo del 2017 su ex empleador bajo coacción e intimidación la obligó a que firme una carta de renuncia la que obra a fojas 02, refiere que sus problemas laborales comenzaron cuando su Jefe inmediato la señora Erika Jordán, que es la responsable de Plataforma y Jefe de Canales de Atención, desde antes que se produzca el cese le ha estado hostilizando en forma sistemática y de manera permanente, llamándole la atención sin ninguna justificación y levantando su voz en forma reiterativa delante de sus compañeros de



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

trabajo y del público, es así, que el día 06 de abril de 2017, recibió por parte del Sub Gerente de Administración de Personal, un memorándum de amonestación por escrito, por no dar un uso adecuado al lactario, debido a que utilizó la hora del lactario para ir de compras sin comunicación de su jefa, que no está recolectando su leche materna sino desechándola y no coordina con su jefe inmediata alguna autorización, permiso u otro.

DÉCIMO SEGUNDO: Como se ha sostenido la renuncia voluntaria como causal de extinción del contrato de trabajo se encuentra prevista en el inciso b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituyendo este acto un derecho que el trabajador tiene de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, mediante voluntad que deberá ser expresada en forma cierta e inequívoca, por lo tanto desprovista de vicios de la voluntad que pudieran enervar la decisión rescisoria asumida por el trabajador.

DÉCIMO TERCERO: En ese orden de ideas, se aprecia de la carta de renuncia de fecha 04 de mayo del 2017, obrante a fojas 02, en que la actora manifiesta su decisión voluntaria e irrevocable al firmar dicho documento, hecho que determina que el vínculo laboral con la demandada concluyó indefectiblemente por voluntad de la accionante, entregándole así su liquidación de beneficios sociales, su carta de liberación de la compensación por tiempo de servicios y de la entrega de su certificado de trabajo para reinsertarse al mercado laboral, lo que pone de manifiesto que ciertamente conocía los efectos y consecuencias jurídicas de la renuncia adoptada, esto es la extinción de su relación de trabajo y el pago de sus beneficios sociales como consecuencia de tal decisión.

DÉCIMO CUARTO: En autos no se ha acreditado la coacción o amenaza que invalide el acto jurídico de la renuncia ya que la actora solo se limita a decir que fue coaccionada y violentada para que firme la carta, por lo que la carta de renuncia surte



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

sus efectos y no puede ser amparada su pretensión de que dicha carta sea declarada como un despido fraudulento.

DÉCIMO QUINTO: La *A quo* ha efectuado un correcto análisis que la ha llevado a concluir que en el presente caso no se ha configurado un despido fraudulento conforme a la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre el tema, más aún que la accionante no ha cumplido con acreditar con medios probatorios o sucedáneos haber sufrido intimidación o coacción por parte de su ex-empleador, con el fin de que suscriba la referida carta de renuncia, debiendo desestimarse los agravios expresados por la apelante y confirmarse la impugnada.

DÉCIMO SEXTO: En consecuencia, la demanda no puede ser acogida, toda vez que, al efectuarse la renuncia voluntaria de la demandante, supuesto contemplado en el inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se ha extinguido el vínculo laboral. Es decir, que a la fecha de interposición de la demanda, no existía el supuesto acto lesivo cuestionado, pues la demandante renunció voluntariamente.

DÉCIMO SÉPTIMO: A mayor abundamiento, la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 03148-2012-AA/TC (Proceso Sahuá Machaca vs. Cooperativa de Ahorro y Crédito Toquepala), de fecha cuatro de marzo del dos mil trece, señala en la parte pertinente lo siguiente:

"(...) 3.3.3 A fojas 65, obra la carta de renuncia presentada por el demandante, de fecha 30 de julio de 2008. la misma que fue aceptada por la Cooperativa demandada, tal como se desprende de la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales, obrante a fojas 95, en la que consta el motivo del retiro: "renuncia voluntaria", de fecha 31 de julio de 2008, y que se encuentra debidamente suscrita por el actor y el gerente general de la cooperativa emplazada en señal de conformidad, con lo que se acredita que el 31 de julio de 2008 se extinguió la relación laboral mantenida entre las partes.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

3.3.4 Cabe señalar que si bien a fojas 24 obra la carta de desistimiento de renuncia voluntaria (esta fue presentada dos meses después de haber presentado su carta de renuncia) remitida por el actor al gerente general de la Cooperativa emplazada, de fecha 22 de septiembre de 2008 y presentada con fecha 29 de septiembre de 2008. a través de la cual manifiesta que está procediendo a desistirse de la renuncia "voluntaria" de fecha 30 de julio de 2008 que se le habría hecho firmar bajo coacción; sin embargo; esta situación no resulta amparable. por cuanto en autos no existe medio de prueba que acredite esta afirmación. por lo que el alegato de que habría sido forzado y coaccionado a suscribir su carta de renuncia carece de fundamento, más aún cuando en autos también obra el certificado de trabajo y el acta de entrega de cargo debidamente suscritos por el demandante en señal de conformidad, ambos de fecha 31 de julio de 2008 (fojas 54 y 56 a 64). (...)"

Así, el caso citado coincide al tratarse de una supuesta coacción de renuncia, pero en la que no se han presentado medios probatorios suficientes que acrediten tal coacción, tomando en cuenta además que se firmaron los documentos relativos al cese como es el caso de la demandante.

DÉCIMO OCTAVO: De otro lado, el hecho de que la actora haya firmado de una manera diferente a la habitual no es suficiente para acreditar la coacción o amenaza alegada conforme así lo ha dilucidado la *A quo* más aún si advirtió una contradicción con lo declarado en el Acta de Sunafil, por tanto, al haber evaluado todos los medios probatorios aportados al proceso conforme al artículo 197° del Código Procesal Civil. Consecuentemente se desestima la demanda, decisión que es confirmada por este Colegiado, desestimándose los agravios expresados por la parte apelante.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Exp. N° 12712-2017-0-1801-JR-LA-09

FALLO:

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, la Cuarta Sala Laboral de Lima, de conformidad con los artículos II y IV de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, resuelve:

- ❖ **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 311-2018**, contenido en la Resolución N° 03 de fecha 15 de octubre del 2018 corriente de fojas 163 a 174, que declara **INFUNDADA** la demanda, sobre reposición por despido fraudulento y otros; en consecuencia, se **ORDENA** absolver a la demandada de la instancia y **ABSOLVER** a la demandante de la condena de costas y costos del proceso; y consentida y/o ejecutoriada sea la presente sentencia, archívense los actuados.

En los autos seguidos por **ROCÍO IRENE CALERO AYALA** contra **PACIFICO VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento y otros, los devolvieron al Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima. -