



# BOLETÍN PROCESAL

Edición 6

Febrero 2022



Vinatea  
& Toyama

## Entidades deben contar con documentos de gestión que les permitan sustentar los supuestos que justifican diferencias remunerativas (Casación Laboral 15366-2019-LIMA)

### Problemática absuelta

¿Qué debe considerarse para sustentar diferencias remunerativas en base a criterios objetivos?

### Criterio relevante

En caso se alegue que han existido criterios objetivos para justificar diferencias remunerativas entre dos trabajadores, se debe sustentar ello en una fuente normativa interna, sea la escala remunerativa o cualquier otro documento de gestión institucional.

[Leer resolución completa](#)



## Despido del trabajador es válido por incumplimientos laborales que ocasionen sanciones al empleador ante entidades públicas (Casación Laboral 19461-2019-Lima)

2º Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

### Problemática absuelta

¿Es válido el despido por incumplimientos laborales que generen sanciones al empleador por parte de entidades públicas?

### Criterio relevante

El trabajador de una entidad financiera, al efectuar gestiones de cobranza, entregó a un tercero la carta de requerimiento de cobranza de un cliente. Posteriormente, el empleador fue sancionado con una multa debido a la queja que la cliente presentó ante Indecopi. Sobre el particular, se determinó:

1. Los lineamientos previstos en la empresa para que el trabajador efectúe la gestión de cobranza prohíben que entregue cartas abiertas y que muestren su contenido.
2. El empleador acreditó la causa justa de despido por incumplimiento de labores, toda vez que el demandante entregó un documento de cobranza a una persona distinta a su destinataria. Estos hechos han ocasionado el quebrantamiento de la relación de confianza y buena fe laboral.

[Leer resolución completa](#)



## Contrato de suplencia es válido, aunque se firme después de iniciada la relación laboral (Casación Laboral 21125-2017 LIMA)

2º Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

### Problemática absuelta

¿Es posible que un contrato de suplencia sea válido, aun cuando se haya suscrito de manera posterior al inicio de la relación laboral?

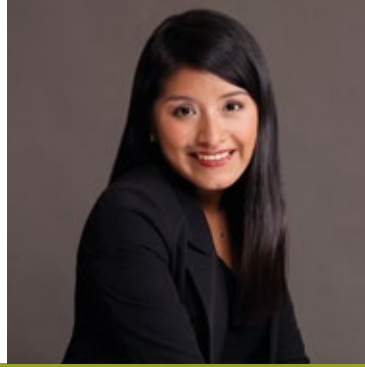
### Criterio relevante

En el caso de los contratos de suplencia, no resulta suficiente alegar que su suscripción fue con posterioridad al inicio de la relación laboral a fin de acreditar su desnaturalización.

La Sala Suprema sustentó su postura en la Casación Laboral 19684-2016-Lima, que establece como doctrina jurisprudencial que los contratos por suplencia no se consideran desnaturalizados si los documentos por los que se celebra son firmados con posterioridad al inicio efectivo de labores, ya que lo importante es que el acto jurídico se haya celebrado y que este cumpla con la finalidad de reservar el puesto a un trabajador titular.

Leer resolución completa





## ¿Cómo proceder

# con la reposición de un trabajador?

Solanch Estrella  
Asociada V&T

## ¿Qué se entiende por reposición?

A través de un proceso judicial, un trabajador o trabajadora que considere que ha sido despedido sin causa justa puede impugnar su cese laboral y solicitar su reposición laboral. En virtud de las pruebas y de lo acreditado por las partes procesales, el juez puede declarar fundada la demanda y ordenar la reposición.

A continuación, desarrollaremos algunos tips que las empresas deben tener en cuenta para ejecutar un mandato judicial de reposición.

## Revisa la notificación del mandato de reposición

1

Debemos identificar el plazo que se otorga para reponer al trabajador o la trabajadora a fin de cumplir el mandato. De igual forma, debemos de verificar si el juzgado ha programado una diligencia virtual de reposición a fin de participar en la diligencia y preparar la documentación pertinente (por ejemplo, carta de reposición y/o acta de reposición).

## Se debe dejar constancia del acto de reposición

2

A través de un acta privada suscrita entre las partes y/o mediante el acta que emita el funcionario judicial. Ello es relevante para informar al juzgado que la reposición se ha ejecutado.

## Acciones complementarias por seguir desde la reposición

3

La empresa debe verificar que el demandante se someta a los exámenes médicos ocupacionales que correspondan, tras lo cual se debería iniciar la prestación efectiva de servicios. Hasta que el demandante no cuente con un certificado de aptitud para el trabajo se le podría otorgar una licencia con goce de remuneraciones, la cual no debe exceder de un plazo razonable.

## **1 NUEVA CONFORMACIÓN DE LAS SALAS ESPECIALIZADAS DE LA CORTE SUPREMA.**

Mediante la Resolución Administrativa N° 000001-2022-CE-PJ, publicada el 4 de enero, se ha dispuesto la nueva conformación de las Salas de la Corte Suprema de Justicia para el presente Año Judicial 2022.

En materia laboral, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria será presidida por el magistrado Javier Arévalo Vela y estará conformada por Víctor Malca Guaylupo y Martín Ato Alvarado, Miriam Pinares Silva De Torre y Elisa Carlos Casas; mientras que la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria será presidida por la magistrada Carmen Julia Cabello Matamala y estará conformada por María Sofía Vera Lazo, Abraham Percy Torres Gamarra, Dora Zoila Ampudia Herrera y Luis Alejandro Lévano Guevara.

“El corazón del Poder Judicial es grande, pero cobija solo a grandes hombres y mujeres con verdadera vocación y amor por el servicio de justicia. El que no esté conforme y con el sacrificio que debemos ponerle, tiene la puerta abierta para buscar otro destino”, añadió.

[LEER MÁS](#)



## **2 EL CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL (CEDOJ) DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DEL APLICATIVO “CHATBOT PJ” A PARTIR DE ENERO.**

En cumplimiento de la política de modernización del Estado, el pasado 7 de enero el CEDOJ ha dispuesto la implementación de su nuevo aplicativo “Chatbot PJ” a nivel nacional. Esta herramienta digital busca brindar información o respuestas automatizadas al ciudadano respecto de los servicios del Poder Judicial mediante la mensajería instantánea WhatsApp.

En esta primera etapa, facilitará información general de los servicios judiciales. Se espera que en la segunda etapa el aplicativo pueda brindar información de las actas de audiencias, resoluciones de actos procesales y otros documentos digitalizados.

[LEER MÁS](#)





# Vicios de la voluntad en la extinción del contrato de trabajo

Arturo Trelles  
Asociado V&T

Con el precedente Llanos Huasco (STC No. 976-2001-AA/TC) el Tribunal Constitucional estableció el despido fraudulento como una categoría de despido que genera reposición. Este tipo de despido se produce cuando se acredita el ánimo perverso del empleador a través de uno de los siguientes supuestos: (i) imputación de hechos falsos, (ii) imputación de faltas no previstas legalmente, (iii) fabricación de pruebas, o (iv) vicios de la voluntad.

A continuación, nos enfocaremos en los vicios de la voluntad en la extinción del contrato de trabajo, su contenido y alcances.

La manifestación de la voluntad es lo que constituye un acto jurídico, es la voluntad de la persona de crear, extinguir o regular una relación jurídica. La extinción del contrato de trabajo suele darse con la manifestación de voluntad del trabajador en tres supuestos: (i) en la renuncia, (ii) en el mutuo disenso, y (iii) en el despido indirecto (darse por despedido ante actos de hostilidad). La discusión por vicios de la voluntad suele darse en los dos primeros.

Los vicios de la voluntad derivan de una contradicción entre la voluntad manifestada – generalmente en un documento – y la verdadera voluntad de la persona. Se dan cuando la manifestación de la voluntad no fue libre o no estuvo correctamente formulada. En otras palabras, cuando la persona no quiso manifestar lo que finalmente indicó.

Típicamente los vicios de la voluntad son los siguientes: (i) error, (ii) dolo o engaño y (iii) violencia o intimidación (también llamada coacción).

Éstos no se presumen, quien los alega debe probarlos. El Tribunal Constitucional así lo ha reconocido en diversas sentencias. Por ejemplo, en la STC No. 344-2011-PA/TC o en la STC No. 4593-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional desestimó las demandas de amparo porque no se había acreditado la coacción (intimidación).

Esta carga de la prueba se ratifica en los procesos laborales. El artículo 23.1 de la Ley 29497 establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos.



Asimismo, el artículo 23.3.b) de la misma norma establece que el demandante es quien tiene la carga de acreditar “el motivo de nulidad invocado”.

Es importante recordar, además, que los vicios de la voluntad tampoco se configuran automáticamente. Cada uno tiene sus propios requisitos.

Por ejemplo, el error debe ser esencial y conocible por la otra parte. El dolo o “engaño” debe ser esencial, de tal forma que, sin éste, la otra parte no hubiera celebrado el acto. La violencia o intimidación deben analizarse según las circunstancias y gravedad del caso concreto, siendo que la amenaza en el ejercicio regular de un derecho o el temor reverencial no invalidan el acto.

Finalmente, los vicios de la voluntad no son causa de nulidad del acto jurídico, son causa de anulabilidad. Ello significa que el acto jurídico puede anularse, pero también puede confirmarse si quien tenía derecho a la acción de anulación, conociéndola, ejecuta el acto de forma total o parcial.

La ratificación del acto jurídico de extinción de la relación laboral, es una figura reconocida también en el ámbito laboral. El Tribunal Constitucional en la STC No. 3052-2009-AA/TC, que es precedente vinculante, ha establecido que “el cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley”. Este criterio ha sido ratificado por la Corte Suprema, por ejemplo, en la Casación No. 10857-2018-LIMA NORTE.

En este sentido, consideramos que, si se acredita la existencia de un vicio de voluntad, por ejemplo, en un mutuo disenso, ello no significa que el acto jurídico sea nulo automáticamente. Si el trabajador ejecutó el mutuo disenso, cobrando las sumas que hubiera podido entregar el empleador, ello significaría una ratificación del acto y la aceptación de sus consecuencias.

En resumen, la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad del trabajador puede considerarse como un despido fraudulento que genera la reposición. Sin embargo, los vicios de la voluntad no se presumen ni se configuran automáticamente. Tampoco son una causal automática de nulidad del acto jurídico, son causal de anulabilidad. En este sentido, el acto jurídico “anulable” puede ser ratificado si se ejecuta, por ejemplo, cobrando el incentivo al cese o la indemnización otorgada por tal fin.



Vinatea  
& Toyama

[www.vinateatoyama.com](http://www.vinateatoyama.com)



*Este contenido no es una transcripción expresa de las normas legales, y puede presentar interpretaciones o sugerencias generales del autor, en base a la legislación vigente a la fecha de publicación. No representa necesariamente una recomendación para un caso concreto. Vinatea & Toyama no asume responsabilidad por el uso que el receptor hiciera de la información compartida.*