

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla: *Para la validez del convenio de cese por mutuo disenso para establecer programas de incentivos o ayudas que fomentan la constitución de nuevas empresas, es indispensable que el trabajador exprese de manera libre y voluntaria su consentimiento, el cual deberá estar exento de vicios, de conformidad con el artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR. En caso de alegar vicios de voluntad, es necesario que se aporte los medios probatorios suficientes al proceso, para acreditar aquello de manera fehaciente, de conformidad con el inciso 1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.*

Lima, siete de marzo de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número once mil ciento catorce, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con a la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Torres Gamarra y Ato Alvarado; y el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **De la Rosa Bedriñana**, con la adhesión del señor juez supremo Yaya Zumaeta; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Fiorella del Rosario Vaccari Paz**, mediante escrito presentado el catorce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a ciento dos, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso laboral sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

sesenta y cinco a setenta y dos, del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR.*

Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas diecinueve a veintisiete, subsanada en fojas treinta y seis a cuarenta, la actora solicita como pretensión principal, su reposición por despido fraudulento, debiendo computarse su tiempo de servicios para los beneficios sociales; y, como pretensión subordinada, su reposición por despido incausado, debiendo computarse, también su tiempo de servicios para los beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, declaró infundada la demanda, al considerar que no existió un daño o fraude por parte de su ex empleadora sobre la extinción del vínculo laboral, pues la demandante firmó un convenio individual de cese por mutuo disenso. Asimismo, la actora no demostró que haya sido coaccionada a firmar dicho documento, parte procesal que ostenta la carta probatoria; motivo por el cual, no se configuró un despido fraudulento. De otro lado, manifiesta que tampoco se ha suscitado un despido incausado, al

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

haber suscrito la demandante el convenio antes expuesto, y estar de acuerdo con el monto consignado en el mismo.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que la actora no acreditó en que consistió la coacción o que fue conminada de modo tal que pudo oponer resistencia, pues el solo dicho de la demandante no causa convicción. Adicionalmente, la fecha de verificación de despido, se realizó luego de varios días de suscrito el convenio de mutuo disenso, ocurrido el veinticinco de octubre de dos mil catorce; por lo que, no se acreditó que la actora haya sido coaccionada a firmar el aludido convenio que puso fin a la relación laboral, más aún, si se tiene en cuenta la carga probatoria, prevista en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Cabe indicar que al haber obedecido la extinción del vínculo, por acuerdo voluntario de las partes, no se ha configurado un despido incausado.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo

Tercero: La causal denunciada en el *ítem i)*, está referida a la *infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

La norma constitucional en mención prescribe lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

¹ Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Al respecto, Aníbal QUIROGA sostiene que:

“(…) para que se considere cumplido el requisito de la motivación, es necesario que se lleve a cabo la doble finalidad de exteriorizar, de un lado, el fundamento de la decisión adoptada, haciendo explícito que este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.²

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas,

² QUIROGA LEÓN, Aníbal. *“El Debido Proceso Legal”*. 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA ¿, p.125

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Séptimo: Solución al caso concreto de la norma procesal

De la revisión de la Sentencia de Vista, cuyos fundamentos se encuentran transcritos en el considerando primero, se verifica que el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo lleven a determinar su decisión. Es así, que se encuentra respaldado en pruebas actuadas en el proceso y las normas pertinentes, cuyo análisis se ha delimitado a la situación de hecho planteada por las partes.

Asimismo, se verifica un debido proceso en el trámite del expediente. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración del debido proceso, que resguarda la motivación de las resoluciones judiciales, más aún, sin ostentar un criterio distinto al ostentando por el Órgano jurisdiccional, no puede ser causal para cuestionar la motivación.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Cabe indicar que el impugnante pretende a través de sus argumentos que esta Sala Suprema revise nuevamente los hechos y pruebas aportados en el proceso, lo cual es contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación.

De lo expuesto, corresponde concluir que no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal declarada procedente.

Octavo La causal denunciada en el *ítem ii)*, está referida a la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°002-97-TR.***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

“Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral”.

Noveno: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si el convenio individual por mutuo disenso para extinguir la relación laboral entre las partes, ha sido suscrito o no de manera voluntaria por la demandante; supuesto de hecho que conllevará a determinar si procede la reposición pretendida en el proceso.

Décimo: Respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”³.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁴.

Asimismo, Elmer Arce indica:

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”⁵.

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.⁶

Décimo Primero: Causas de extinción del vínculo laboral

En el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se ha contemplado como causas de extinción del contrato de trabajo, los

³ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

⁴ PLÁ RODRÍGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

⁵ ARCE ORTÍZ, Elmer. *“Derecho individual del trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

⁶ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

siguientes: a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador, c) la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, d) el mutuo disenso entre trabajador y empleador, e) la invalidez absoluta permanente, f) la jubilación, g) el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley, h) la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Sobre la causa justa de despido por mutuo disenso entre trabajador y empleador se debe señalar, que el artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR, ha previsto la modalidad por programa de incentivos o ayudas que fomenten nuevas empresas para los trabajadores que voluntariamente decidan extinguir el vínculo laboral.

Ahora bien, para la configuración de la causa justa antes expuesta, resultará válido, siempre y cuando el trabajador haya expresado libremente su voluntad para extinguir la relación laboral, lo cual significa que el consentimiento debe estar exento de vicios. Para tal efecto, el trabajador debe estar de acuerdo con las cláusulas contenidas en el convenio.

Décimo Segundo: Alcances sobre la intimidación, como vicio de la voluntad

De acuerdo con lo previsto en el Código Civil, es preciso indicar que la intimidación ha sido definida como:

“(…) una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que deber ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera”.⁷

⁷ LUCA DE TENA, Guillermo Lohman. En “Código Civil Comentado”. Tomo I. Segunda Edición. Agosto 2007. Gaceta Jurídica S.A. pág. 670.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Entre los elementos característicos de la intimidación, se puede señalar: “a) *La existencia de una amenaza que cause miedo o temor. (...) b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave. (...) c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica*”.⁸

Delimitadas las características, es preciso indicar que la amenaza a la cual se hace referencia debe recaer, conforme sostiene Luca de Tena, sobre el honor mientras que en torno a los bienes, estos deben englobar a toda situación económica, como la posibilidad de hacer perder a la víctima su trabajo o su situación profesional, por lo que no basta un simple temor, sino, por el contrario, debe existir una relación razonable entre el miedo y el mal posible, razón por la que el temor debe ser racional y fundado.

Décimo Tercero: Establecida la definición y características generales de la intimidación, es preciso indicar que, trasladado al ámbito laboral, podemos señalar que 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, a fin de 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.***

Décimo Cuarto: Cabe indicar, que en sentido estricto la **coacción**, como vicio de la voluntad se configura cuando por fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo⁹; supuesto que debe estar debidamente acreditado en el proceso, para efectos de acreditar la coacción.

⁸ Ibidem, p. 670.

⁹ <http://dle.rae.es/?id=9Vgh8TqI9VgmpJG>. Consultado el cuatro de diciembre de dos mil dieciocho.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo Quinto: De la carga probatoria

La carga de la prueba es una regla de conducta para las partes en la medida que, corresponde a las partes la facultad de aportar los hechos y las pruebas (principio de aportación de parte), para obtener una sentencia favorable¹⁰. Asimismo, la carga de la prueba tiene como fundamento la regla de juicio para el Juez, esto es, en el deber judicial de dictar una sentencia sobre el fondo del asunto y como norma de conducta para las partes, que radica en el principio de aportación de partes. De otro lado, la esencia de la carga de la prueba reside en la resolución con respecto a una duda, por lo cual, incumbe a la parte, pues se podrá resolver en perjuicio de él, en caso de incertidumbre¹¹.

Es así que en el inciso 1) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo se establece que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

Décimo Sexto: El despido fraudulento

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

“(…) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e 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”.

¹⁰ ABEL LLUCH, Xavier. “Derecho Probatorio”. España: Editorial J.B. Bosch Editor. 2012, pp. 369

¹¹ ROSEMBERG. “La carga de la prueba”. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América. 1956, p. 11.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Al respecto, resulta necesario precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el Expediente N° 097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el despido fraudulento, en su fundamento quince, lo siguiente:

*“(…) 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 (...)”. (Subrayado y negrita es nuestro).*

Décimo Séptimo: Solución al caso concreto sobre la norma material

La actora señala que ha sido objeto de despido fraudulento, por haber sido engañada, amenazada, viciando su voluntad, al firmar de manera coaccionada el Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso.

De la revisión de los medios probatorios, actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes en el proceso:

- Mediante convenio de fecha **veinticinco de octubre de dos mil trece**¹², se acuerda en la cláusula primera, lo siguiente: “LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan el cese por mutuo disenso del segundo, extinguiéndose la relación laboral entre ambas partes desde el 25 de octubre de 2013 (...)” y en la cláusula tercera: “LA EMPRESA y EL TRABAJADOR acuerdan que la primera abone al segundo un incentivo o

¹² Fojas ocho.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

ayuda económica para constitución de nueva empresa por la suma de S/24,869.19 (...)”.

- Mediante correo de fecha veinticuatro de dos mil trece¹³, se advierte un abono de dinero a favor de la demandante.
- La demandada expone en su escrito de contestación de demanda¹⁴: *“teniendo en cuenta diversas deficiencias cometidas por la actora en el desempeño de sus labores durante las semanas anteriores a su cese, es que **nuestra empresa vio conveniente imputarle sus reiterados incumplimientos de sus obligaciones de trabajo a efectos de iniciar el procedimiento de despido. Esta posibilidad fue conversada por la actora antes de disponer el inicio de procedimiento de despido (...)** Así, se le informó verbalmente que la empresa iniciaría el respectivo procedimiento de despido, sin embargo se le reconocería una suma adicional a sus beneficios sociales (...) Ante esta posibilidad, **la actora nos solicitó que no procedamos con el inicio del procedimiento de despido, y que en lugar de ello suscribamos un convenio de cese por mutuo disenso en el que además se consigne el monto adicional que le sería entregado(...)**”*; extremo que ha sido corroborado en la Audiencia de Juzgamiento por el abogado de la demandada.
- De acuerdo a los documentos, que corren en fojas cincuenta y siete a cincuenta y ocho, se verifica que la demandante ha tenido llamadas de atención.
- Mediante Acta de verificación de despido arbitrario de fecha **cuatro de noviembre de dos mil trece**¹⁵, se establece que la demandada manifiesta que en vista que no ha rendido sus labores la demandante se realizó un convenio, a fin de que deje de laborar. Asimismo, señala que a solicitud de la demandante se hizo el convenio.
- En la etapa postulatoria de la Audiencia de Juzgamiento, el abogado de la demandante, expone en el minuto cinco, aproximadamente, lo siguiente: *“El*

¹³ Fojas doce.

¹⁴ Fojas setenta y uno, parte pertinente.

¹⁵ Fojas tres a seis.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

día veinticinco de octubre de dos mil trece, ella recibe una comunicación electrónica (...) por la cual toma conocimiento de que la empresa (...) ya no quería contar con sus servicios (...) luego de que ella se reúne con la gerente de Recursos Humanos (...) se le estaba preparando un documento de despido arbitrario. **Como usted entenderá un despido para cualquier persona que tiene un contrato a plazo indeterminado es una mancha inquebrantable dentro su record laboral; en ese sentido, mi patrocinada se rehúsa a firmar ese documento; bajo este contexto, es que se le conmina a firmar una carta por mutuo disenso.** (...) ¿Cómo podemos probar (...) que hubo una coerción? (...) existe una acta de infracción (...).”

- Por su parte el abogado de la parte demandada, en la etapa antes anotada, argumenta que la extinción fue por mutuo disenso, a fin de que no se inicie un procedimiento de despido, y evitar el registro en su record de trabajo; este extremo no ha sido cuestionado por la parte demandante.
- La actora declara en la Audiencia de Juzgamiento, ante la interrogante realizada por el Juez, ¿Por qué firma el documento?, lo siguiente: “(...) fue una coacción de decir bueno mira tienes dos opciones, o te despedimos y quedas mal y encima te pago menos, o firmas el mutuo y sales mejor, pero igual sales de cualquiera manera (...) no tenía una tercera opción (...) entonces que hago firmo el mutuo”.

Décimo Octavo: De lo antes anotado, no se evidencia de manera fehaciente que la demandante ha suscrito el Convenio Individual por mutuo disenso, bajo engaño o amenaza inminente y grave, para señalar que ha ocurrido una intimidación, o mediante fuerza y violencia, y de ser el caso coacción en sentido amplio, pues sustenta solo su teoría del caso en el Informe del Acta de Verificación de despido arbitrario, que obra en autos y en el correo electrónico que establece un abono dinerario de fecha veintidós de octubre de dos mil trece; documentos que no corroboran los supuestos antes anotados, al igual que la liquidación que obra en fojas quince; además, que en la Audiencia de Juzgamiento, el abogado de la parte

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

demandante se limita a señalar que la actora se rehusó a firmar el documento de despido arbitrario.

Cabe indicar, que si bien la demandante refiere en su declaración que ha sido víctima de una coacción, también es cierto, que dicha declaración constituye una manifestación unilateral, la cual requiere de otros medios probatorios para contrastar su información. En ese sentido, la demandante no cumple con su carga probatoria.

Décimo Noveno: Al respecto, el argumento brindado por la demandada sobre las conversaciones previas a la suscripción del Convenio de Cese por Mutuo Disenso, esto es, sobre el procedimiento de despido que se le puede iniciar a la actora por incumplimiento de obligaciones de trabajo, no puede ser argumento suficiente para corroborar el testimonio de la demandante sobre la supuesta amenaza o coacción, toda vez que la demandada sostiene que por iniciativa de la actora se realizó la suscripción del Convenio antes citado. Bajo esa premisa, se debe tener en cuenta que la demandante ha tenido llamadas de atención, conforme los documentos cincuenta y siete a cincuenta y nueve; en consecuencia, es necesario una comprobación real y objetiva de los hechos que sustentan la demanda.

Adicionalmente, se debe dejar constancia que mediante liquidación que obra en autos, se acredita que la actora ha percibido el monto pactado en el convenio de cese, como incentivo o ayuda económica para constitución de nueva empresa; abono que no ha sido negado por la parte en mención.

Vigésimo: Siendo así, se verifica que el Convenio Individual de cese por mutuo disenso de fecha veinticinco de octubre de dos mil trece, ha sido suscrito por la demandante de manera libre y voluntaria (consentimiento exento de vicios de voluntad), de conformidad con el artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR; en consecuencia, no se demuestra la configuración del despido fraudulento.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Bajo esa premisa, tampoco se suscita un despido incausado, al constituir una causa justa de extinción del vínculo laboral el convenio individual por mutuo disenso, de acuerdo al inciso d) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Vigésimo Primero: En atención a lo expuesto, y aun cuando el Colegiado Superior no ha cumplido con aplicar de manera expresa el artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR para resolver el caso en concreto, ello no es suficiente para considerar que la conclusión arribada por la Sala Superior sea contraria a Ley, pues, determinó que el Convenio no ha sido suscrito mediante coacción, sino de manera voluntaria, por lo que procede desestimar el despido fraudulento y despido incausado; conclusión que es concordante con lo expuesto por esta Sala Suprema en el considerando precedente.

Vigésimo Segundo: En mérito a lo anotado, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado por inaplicación el artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR, deviniendo en **infundada** la causal prevista en el **ítem ii).**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Fiorella del Rosario Vaccari Paz**, mediante escrito presentado el catorce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **Marsh Rehder S.A. Corredores de Seguros**, sobre desnaturalización de contrato y otro; y se devuelva.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Jmrp

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Torres gamarra** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de l Poder Judicial.

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YAYA ZUMAETA; ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Fiorella del Rosario Vaccari Paz**, mediante escrito presentado el catorce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta, contra la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a ciento dos, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso laboral sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sesenta y cinco a setenta y dos, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: *i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; y ii) infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR.* Correspondiendo emitir pronunciamiento sobre las siguientes causales.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión demandada

Como se advierte de la demanda, que corre en fojas diecinueve a veintisiete, subsanada en fojas treinta y seis a cuarenta, la actora solicita como pretensión principal, su reposición por despido fraudulento, debiendo computarse su tiempo de servicios para los beneficios sociales; y, como pretensión subordinada, su reposición por despido incausado, debiendo computarse, también su tiempo de servicios para los beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del cuarto Juzgado Especialista de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a ciento dos, resolvió declarar infundada la demanda, al considerar que se advertiría que no existió un daño o fraude por parte de su ex empleadora dado que de mutuo disenso cobrando la suma de veinticuatro mil ochocientos sesenta y nueve con 19/100 soles (S/24,869.19); asimismo, la actora no ha demostrado que haya sido coaccionada a firmar dicho documento, toda vez que el que alega algo tiene la carga de probarlo a efectos de que se le conceda lo peticionado, por lo que no se configuraría un despido fraudulento ni un despido incausado.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Por su parte, el Colegiado de la Primera Sala Transitoria la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, resolvió la sentencia apelada, tras considerar que la actora firmo de manera voluntaria el Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, con fecha veinticinco de octubre de dos mil trece, expresado su conformidad con la suma percibida de treinta y un mil ochocientos cuarenta con 13/100 soles (S/31,840.13) por concepto de beneficios sociales , como se desprende de la liquidación, por tanto resultaría arreglado a derecho que el *A quo* no haya amparado esta pretensión, así como, tampoco, el despido incausado toda vez que la extinción del vínculo laboral obedeció a un acuerdo voluntario de las partes, en virtud de lo previsto en el artículo 16º, inciso d), y artículo 19º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tercero: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley Nº 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo

Cuarto: La causal denunciada en el *ítem i)*, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.***

La norma constitucional en mención prescribe lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Al respecto, corresponde señalar que el debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además, del reconocimiento constitucional (inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8º de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2º del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y los artículo 1º y numeral 1) del artículo 8º de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Quinto: En cuanto a la exigencia de la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar 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”.

Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

Sexto: Se advierte, que la decisión adoptada por las instancias de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso de manera que dicho fallo

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que se sustenta su *ratio decidendi*; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar la motivación; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales. Por estas consideraciones, la norma procesal declarada procedente deviene en **infundada**.

Sétimo: Habiéndose desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento de la infracción ***infracción normativa por inaplicación del artículo 47° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 002-97-TR.***

El artículo de la norma en mención, prescribe:

“Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral”.

Octavo: Consideraciones generales

En principio corresponde acotar que el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR se ha con templado como causas de extinción del contrato de trabajo, los siguientes: a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural, b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador, c) la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, d) el mutuo disenso entre trabajador y empleador, e) la invalidez absoluta permanente,

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

f) la jubilación, g) el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley, h) la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Por otro lado, el artículo 47° del Decreto Supremo N° 002-97-TR, ***Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral***, autoriza celebrar entre los empleadores y sus trabajadores un programa de incentivos o ayudas que fomenten nuevas empresas para los trabajadores que voluntariamente decidan existir el vínculo laboral; pero ello será viable, siempre y cuando el trabajador de forma voluntaria opte por extinguir la relación laboral, condición expresamente establecida en dicha disposición legal.

En ese sentido, la extinción del vínculo laboral, por parte del trabajador no le exige que funde su decisión en causa alguna, que si es exigible para el empleador, como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo¹⁶, plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15) del artículo 2° y el artículo 23° de la Constitución Política del Perú; empero, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a dar aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación, y que 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.

Noveno: La renuncia del trabajador debe ser la expresión de su voluntad; se trata de un acto jurídico individual o de acción propia, pura y simple, y de carácter recepticio, en tanto sus efectos se producen una vez que el empleador recibe la carta de renuncia.

Teniendo la renuncia el efecto de extinguir el vínculo laboral, esta debe ser de manera libre y voluntaria sin que se encuentre rodeada de vicios de la voluntad,

¹⁶ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, pp. 42

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

como el error, dolo, violencia, o intimidación, ya que de existir un vicio del consentimiento, aquella es ineficaz.

Décimo: Solución al caso concreto

En el presente caso el demandante alega haber sufrido un despido fraudulento; sosteniendo que fue coaccionada para suscribir un Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso. Sobre el despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha señalado que este se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas falseadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.¹⁷

Décimo Primero: A lo largo del proceso la demandante viene sosteniendo que fue objeto de un despido fraudulento, por cuanto alega haber sido objeto de amenaza o coacción para la suscripción del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso que generó su cese.

Frente a lo sostenido por la extrabajadora, la demandada admite, en su escrito de contestación de la demanda (fojas sesenta y nueve), que:

“(...) teniendo en cuenta diversas deficiencias cometidas por la actora en el desempeño de sus labores durante las semanas anteriores a su cese, es que nuestra empresa vio por conveniente imputarle sus reiterados incumplimientos de sus obligaciones de trabajo a efectos de iniciar el procedimiento de despido.

Esta posibilidad fue conversada por la actora de disponer el inicio del procedimiento de despido (...).

(...) en tanto la demandante como nuestra empresa suscribimos voluntariamente el convenio de cese por mutuo descenso que adjunta a la demanda, dando así por

¹⁷ Expediente Nº 04593-2012-PA/TC

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT

extinguido el vínculo laboral, sin que ello afecte el historial laboral de la demandante". (Lo resaltado es nuestro).

La demandada reconoce que previo a la suscripción del convenio por mutuo disenso, existieron conversaciones en torno a la existencia de faltas graves que sería imputadas por la demandada, lo que afectaría el historial laboral de la demandante, lo que finalmente llevó a la demandante a suscribir el convenio de donde renunciaba a sus puesto de trabajo, lo que demuestra indubitadamente que la accionante se encontró en un estado de intimidación antes de suscribir el convenio, en fojas ocho, lo que es corroborado cuando la demandada a través de su defensa técnica señaló e la audiencia de juzgamiento: "(...)poco tiempo antes de su cese se conversó con ella y se le dijo: mira, en este momento sus estas destacada a un cliente, el cliente esta teniendo constantes quejas verbales, no escritas, verbales, sobre tu incumplimiento, tú ya has sido sancionada y de forma escrita y previa en reiteradas ocasiones, pero como es costumbre de la empresa, nosotros queremos conversar contigo antes de cesar(te); ¿podemos iniciar un procedimiento de despido?, sí podemos hacerlo. Fue así que se conversó con la demandante, antes de iniciar este procedimiento de despido; ¿Y qué dijo ella? Se acordó y se solicitó por la actora no se inicie este procedimiento de despido, y en lugar de este procedimiento de despido extingamos el vínculo laboral de mutuo disenso (...)". (Minutos 13'13 a 14'30).

Décimo Segundo: Como lo sostiene el jurista Lohmann Luca de Tena, son características de la intimidación: i) la existencia de una amenaza que cause miedo o temor, que recaiga sobre el honor y cualquier situación económica; ii) que el mal en que consista la amenaza deba ser inminente y grave; y, iii) que el mal recaiga sobre la persona o bienes de la víctima o de los parientes que precisa el artículo 215º del Código Civil.¹⁸

Décimo Tercero: Para este Supremo Tribunal, el acto consistente en la suscripción del Convenio Individual de Cese por Mutuo Disenso, no se realizó de manera libre y

¹⁸ LOHMANN LUCA DE TENA, Guillermo, "Elementos de la intimidación", en Código Civil Comentado, Editorial Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima marzo de 2003, pp, 907-908.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

voluntaria por la demandante, sino de forma inducida y provocada, a fin de dar por concluido el vínculo laboral, al punto de que el referido convenio (fojas ocho), fue firmado por la actor el mismo día que se planteó el inicio del procedimiento del despido o su renuncia; fijando inclusive como fecha de cese ese mismo día, conforme se desprende de la Liquidación de Beneficios Sociales, que corre en fojas quince. En tal sentido, la decisión de extinguir la relación laboral tras el diálogo sosteniendo con los representantes de la empresa, no hace sino demostrar que la manifestación de voluntad de la extrabajadora estuvo viciada por cuando se realizó producto de la existencia cierta de un hecho o circunstancia que de acuerdo a las máximas de la experiencia genera un natural miedo o temor de sufrir un daño mayor todavía a la pérdida del trabajo; por lo que se ha configurado un despido fraudulento, al ser coaccionada la demandante para suscribir una aparente renuncia al vínculo laboral.

Décimo Cuarto: En base a lo indicado, se concluye que la Sala Superior, al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el artículo 47° del Decreto Supremo N° 002-97-TRm Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, en la medida que para la validez de un convenio individual donde el empleador entrega una suma de dinero para la constitución de extinguir la relación laboral; lo que no ha ocurrido en el caso de autos, puesto que como se ha determinado, la suscripción del convenio individual de cese por mutuo disenso se encuentra rodeada de vicios de la voluntad de la actora, por lo que corresponde su reposición; sin embargo, no corresponde reconocerle el tiempo de servicios desde la fecha de ingreso a la demandada hasta la reposición efectiva de la actora como pretende la recurrente, en razón de que no ha existido prestación efectiva de servicios.

Décimo Quinto: En consecuencia, corresponde declarar fundada en parte el recurso de casación; casar la sentencia de vista y actuando en sede de instancia revocar la sentencia apelada y reformándola declarar fundada en parte la demanda, ordenando la reposición de la actora a su puesto de trabajo o en otro de igual

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL Nº 1114-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

jerarquía, con las mismas condiciones laborales ganadas a la fecha de la configuración del despido.

Por estas consideraciones:

NUESTRO VOTO es porque **SE DECLARE FUNDADA EN PARTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Fiorella del Rosario Vaccari Paz**, mediante escrito presentado el catorce de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cincuenta y tres a ciento sesenta; en consecuencia, **SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha veintidós de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y uno a ciento cincuenta; y actuando en sede de instancia, **SE REVOQUE** la Sentencia apelada de fecha nueve de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y seis a ciento dos, que declaró **infundada** la demanda, y **SE REFORME** a fundada en parte; por lo tanto; **SE ORDENE** a la demandada reponer a la actora a su puesto de trabajo o en otro de igual jerarquía, con las mismas condiciones laborales ganadas a la fecha del despido; e improcedente el reconocimiento de tiempo de servicios entre la fecha de interposición de la demanda y la fecha de la reposición efectiva de la demandante; **SE DISPONGA** la publicación de la presente ejecutoria suprema en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la demandada, **Marsh Rehder S.A. Corredores de Seguros**, sobre reposición; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YAYA ZUMAETA

ova