

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

SUMILLA: *La renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, siendo que en caso de alegarse la intimidación, esta deberá ser probada de manera fehaciente, al interior del proceso.*

Lima, trece de marzo de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número diecisiete mil quinientos setenta y tres, guion dos mil dieciséis, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y Rubio Zevallos; y el **voto en discordia** del señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión de la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Mexichem Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante **Wladimir Cesar Quesquén Saavedra**, sobre reposición por despido fraudulento.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y sesenta y tres, corregida por resolución de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corren a fojas noventa a noventa y uno del cuaderno formado, por las causales de ***infracción normativa por inaplicación del artículo 215° del Código Civil e infracción normativa por interpretación errónea del artículo 217° del mismo Código***, correspondiendo 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 de fojas cincuenta y siete a sesenta y cinco, el actor pretende la reposición por despido fraudulento y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de la reposición.

b) Sentencia de primera instancia:

El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, resolvió declarar fundada en parte la demanda.

c) Sentencia de segunda instancia:

El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque mediante Sentencia de Vista de fecha uno de agosto de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro, confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, resolvió confirmar la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda.

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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de fecha diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta a sesenta y tres del cuaderno de casación, corregido mediante resolución de fojas ochenta y seis a ochenta y siete; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en: ***infracción normativa por inaplicación del artículo 215° del Código Civil e i nfracción normativa por interpretación errónea del artículo 217°del Código Civil.***

Cuarto: Con relación a la causal denunciada, debe tenerse en cuenta que dichos dispositivos prescriben lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

“Intimidación

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.*

Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias”.

(...)

“Supuestos de no intimidación

Artículo 217.- *La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto”.*

Quinto: Sobre la intimidación

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”.¹

A partir de ello, es preciso indicar que una conducta será antijurídica cuando sea contrario a las normas del Derecho y que no se encuentre protegida por alguna causa de justificación, la que debe ser acreditada al interior del proceso.

Sexto: Elementos de la intimidación

Conviene precisar también los elementos característicos de la intimidación, pudiendo señalar los siguientes:

“a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor.

¹ 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 N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

(...)

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”.²

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.

En cuanto a la inminencia del mal, se tiene que el mismo es sinónimo de futuro, pudiendo ser próximo o inmediato; sin embargo, la intimidación debe ser evidente, mientras que en torno a la gravedad, esta habrá que ser juzgada caso por caso, a efectos de medir la misma, evaluándose las circunstancias en las que recaiga el mismo.

Sétimo: 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.

² Ibidem. Pág. 670.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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*.

Octavo: Sobre los supuestos que no constituyen intimidación

Se ha descrito en los fundamentos que preceden, el artículo 217° del Código Civil; sin embargo, con relación a ello, es preciso indicar que el mismo se encuentra vinculado con el Título Preliminar de dicho dispositivo, específicamente con el artículo II, cuando prevé que la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusiva de un derecho.

Así pues, el artículo 217° del Código Civil importa que se incurre en tal abuso, cuando en el ejercicio de su derecho, el titular se excede manifiestamente de los límites de la buena fe, de modo que dicho ejercicio no se compatibiliza con la finalidad institucional y la función social en razón de las cuales se ha reconocido el respectivo derecho, por ello, debe considerarse que el ejercicio de un derecho deviene en regular o normal, cuando no se abuse de él en los términos indicados.

Asimismo, no basta considerar el abuso, sino también la forma de proceder y el beneficio o ventaja que obtiene quien invoca el derecho, esto significa que la amenaza de hacer valer un derecho es causa de anulación cuando se enfoque a conseguir un provecho o ventaja injusta; sin embargo, el temor reverencial no será causa de anulación, razón por la que las diferencias con la intimidación, en los casos concretos, pueda devenir en difícil, quedará supeditado a la apreciación judicial.

Noveno: Sobre las causas de extinción del contrato de trabajo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

En nuestro marco jurídico, se ha contemplado como causas de extinción del contrato de trabajo, las 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 Ley.

Siendo que todas estas causales se encuentran previstas 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.

Décimo: Asimismo, debe tenerse en cuenta respecto a la causa de extinción del vínculo laboral, sobre renuncia o retiro voluntario, lo esbozado por Blancas Bustamante, en el sentido que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta. La Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo³, 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, es por ello que cuando el trabajador opte por esta, como causal de extinción del vínculo laboral, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo

³ 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 N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

18° del 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 días de anticipación, pudiendo el empleador exonerar de este plazo, por propia iniciativa o a pedido del trabajador, siendo que en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Décimo Primero: El despido como extinción del vínculo laboral

Al respecto, es preciso indicar que el acto del despido constituye la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador.

En ese contexto, 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”⁴,

Por su parte Pla Rodríguez sostiene que:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁵.

Respecto de ello, Montoya Melgar precisa que los caracteres del despido, constituye:

- 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;*

⁴ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, pp. 66.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

- c) es un acto recepticio en cuanto a su eficacia, pues la voluntad extintiva del empleador depende de que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y,*
- d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan a futuro los efectos del contrato⁶.*

Décimo Segundo: A partir de lo descrito, podemos indicar que la causa de extinción del contrato laboral como una manifestación de la propia voluntad del trabajador o, si se quiere, de modo unilateral, para su eficacia, no depende de la decisión del empleador, ni de que éste acepte la renuncia, puesto que se trata de un acto jurídico individual o de acción propia, pura y simple del trabajador, que se materializa en la extinción del vínculo laboral, más aún si no solicita la nulidad o anulabilidad del mismo.

Correlato de ello, puede concluirse entonces que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo, violencia o intimidación, puesto que cuando se afecte alguno de estos, la renuncia afectará un vicio del consentimiento que no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber producido el acto viciado con nulidad; contrariamente a ello, la renuncia debe ser entendida como un acto válido, prístino e irrevocable, que permite entender la correcta extinción del contrato de trabajo.

Décimo Tercero: Despido fraudulento

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco⁷, ha definido en el fundamento jurídico 15.c que ese tipo de

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

⁷ Expediente Nº 0976-2001-AA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

despido 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la 'fabricación de pruebas' (...)"* (subrayado nuestro).

Décimo Cuarto: Solución al caso concreto

Sobre lo actuado al interior del proceso y lo resuelto en sede judicial

- En el caso concreto, el accionante sostiene que ha producido un despido fraudulento al haber sido coaccionado por la emplazada para formular una renuncia voluntaria, la cual no tuvo intención en presentarla; refiere además que dicha coacción se dio en el marco de no iniciar un procedimiento disciplinario en su contra, por la presunta comisión de falta grave y una ulterior denuncia penal. Es a raíz de ello que se apreciaría un interés indirecto e ilegítimo del empleador para inducir su voluntad en cuanto a la ruptura del vínculo laboral.
- De otro lado, se tiene que la emplazada ha sostenido que no ha existido coacción al demandante y que el mismo actuó con suficiente discernimiento y voluntad.
- Ahora bien, tanto el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior han concluido que las advertencias realizadas al actor se han constituido en una intimidación que trasciende los alcances del artículo 217° del Código Civil, y por ende, la renuncia al empleo no se ha dado de manera libre y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

espontanea, sino por el contrario, se produjo de manera inducida y provocada, tal es así que la carta de renuncia habría sido redactada por la propia emplazada e inclusive, se habría encontrado lista en la misma oportunidad en la que se imputó la comisión de las faltas, entre otros argumentos descritos en el Séptimo Considerando de la Sentencia de Primera Instancia, en fojas trescientos treinta; así como, lo descrito en los Considerandos Quinto y Sexto de la Sentencia de Vista, de fojas trescientos ochenta y uno a trescientos ochenta y dos.

En cuanto a la infracción normativa del artículo 215° del Código Civil

- Descritos los hechos y fundamentos que han dado lugar a la expedición de la presente Ejecutoria Suprema, es necesario traer a colación que se ha alegado un presunto propósito de la empleadora de inducir la voluntad del demandante en torno al quiebre prematuro de la relación laboral, bajo el argumento de unas supuestas advertencias realizadas al actor sobre en torno a la presunta comisión de una falta grave que daría lugar al despido, así como una posterior denuncia penal, lo que ha importado una intimidación al demandante, viciando su voluntad y consentimiento, dando lugar a que suscribiera la renuncia, la que además habría sido redactada por la propia empleadora.
- No obstante ello, conviene precisar que para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral, debe mediar la intención de manipular, intencionalmente, la voluntad del trabajador creando en el mismo, sentimientos de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectar, de manera grave e inminente al trabajador.
- En el caso de autos se advierte que si bien se ha imputado una presunta intimidación por parte del empleador, debe tenerse en cuenta que al momento de postular la demanda, el accionante ha manifestado la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

existencia de ciertos hechos como es el caso de habersele encargado el pago de diversos servicios y adquisiciones de bienes de menor cuantía, el depósito anticipado en su cuenta de un mil cuatrocientos noventa y seis con 00/100 soles (S/.1,496.00) para cubrir los gastos, tales como el consumo de alimentos, advirtiéndole además un error en la emisión de una factura y la sustitución de un proveedor, por otro nuevo, quien no contaba con factura, además de gastos adicionales, conforme se desprende en fojas cincuenta y nueve, parte pertinente.

- Conviene precisar que, a decir del accionante, dichos hechos no podrían ser considerados como “faltas” debido a que no se demostró la intención de perjudicar a su empleador, ni apropiarse del dinero de la misma, pero advierte también que es a raíz de los hechos antes descritos que la emplazada empezó a presionarlo para que firme sus renuncia, correlato de que ya no deseaban contar con él, por cuanto habría cometido una falta grave.
- De lo anotado, se infiere que ha existido un conocimiento previo por parte del accionante de unas conductas que “...no podían ser considerados como falta del suscrito...”, conforme se desprende en fojas cincuenta y nueve, parte pertinente; lo cual denota un conocimiento previo de situaciones que podrían afectar el vínculo laboral para con la emplazada.
- Asimismo, y aun cuando el actor haya alegado una existencia de una intimidación por parte de la emplazada, de los actuados se advierte que no se encuentra acreditada la existencia de una amenaza, de tal naturaleza, que haya causado miedo o temor en el accionante, puesto que el mismo ya tenía conocimiento de las circunstancias que podían dar lugar a una ruptura de la relación laboral; asimismo, no se advierte que se haya visto lesionado el honor del accionante y menos aún la situación económica,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

por cuanto el mismo tenía pleno conocimiento de las acciones que podían dar lugar a una presumible falta.

- No se ha podido evidenciar que en autos se haya producido una amenaza inminente y grave, puesto que los actos descritos por el accionante no han podido ser contrastados con otros medios de prueba, no bastando una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva de los hechos que se invocan; no se encuentra acreditado además que se haya afectado la persona o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215° del Código Civil, por lo que no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar una intimidación por parte de la emplazada contra el accionante.
- Evaluadas dichas circunstancias y a criterio de este Supremo Tribunal puede colegirse que no se encuentra acreditada la intimidación a que hace referencia el accionante y por ende, no es posible concluir que la renuncia se haya efectuada de manera coaccionada, sino por el contrario, se evidencia que ella ha sido efectuada de manera libre y voluntaria, en tanto el actor tenía pleno conocimiento de que los hechos a imputarse no detentaban tal gravedad que deslicen en una falta grave, es pues el reconocimiento por parte del accionante de los hechos previos a las conversaciones sostenidas con la emplazada, lo que desestima una presunta inexistencia de los hechos, demostrándose así que no ha existido un ánimo en pretender la ruptura de la relación laboral por parte del empleador, deviniendo el cese en la opción elegida por el trabajador tras el dialogo sostenido con los representantes de aquella, producto de su decisión voluntaria, lo que desestima la existencia cierta de un hecho o circunstancia que haya tenido por objeto intimidar al accionante a efectos de obtener su renuncia.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

- Debe tenerse en cuenta que no se encuentra acreditada la inminencia de un daño, por cuanto aún hubiera sido la emplazada quien hubiera redactado la carta de renuncia, por cuanto existen hechos ciertos que el accionante ha considerado no ameritan ser consideradas como faltas, sin antes prever que la calificación o no, de la falta compete al empleador quien además podrá establecer la gravedad de las mismas y las posibles sanciones a imponerse, quedando entre sus facultades la formulación de una denuncia penal, e inclusive el inicio del procedimiento de despido por falta grave, las que pueden ser objeto de cuestionamiento al interior de un proceso judicial por parte del accionante.
- Es de anotar que posibilidad de haber puesto en conocimiento del accionante la formulación de una denuncia penal y/o el inicio del procedimiento de despido por falta grave, no puede en el presente caso ser considerado un supuesto de intimidación, debido a que el accionante tenía pleno conocimiento de una serie de circunstancias que podían ser consideradas faltas, siendo que fue a su consideración que las mismas no ameritaban tal naturaleza, lo que corrobora un conocimiento previo y existente que no pueden ser catalogados como fraudulentos; a partir de ello, se infiere que, dentro de sus atribuciones, la demandada tenía el derecho de actuar del modo como le indicó a su trabajador, no pudiendo constituirse el mismo como una intimidación, en pro de obtener el acto de renuncia.

Décimo Quinto: A partir de lo antes descrito, es posible evidenciar que se ha incurrido en una ***infracción normativa del artículo 215° del Código Civil***, en tanto, no se han presentado los elementos que permiten configurar una intimidación, en tal sentido, se infiere que de haberse considerado el mismo, se habría demostrado que, en el caso concreto, no se ha producido una intimidación contra el accionante, deviniendo en **fundada** la causal denunciada.

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

CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo Sexto: Con relación a la *infracción normativa del artículo 217° del Código Civil*, es preciso indicar que dicha disposición ha delimitado con total claridad que la amenaza del ejercicio regular de un derecho, ni el simple temor reverencial anulan el acto; a partir de ello, es anotar que en el caso de autos se ha evidenciar la inexistencia de una conducta intimidatoria por parte de la emplazada, por el contrario, el conocimiento previo por parte del accionante de unas conductas que podrían o no, configurar faltas graves, no permiten evidenciar una amenaza al actor, contrario a ello, se encontraba dentro de las atribuciones de la demandada poner en conocimiento del accionante, las acciones que podía ejercitar, en mérito a ello, no se advierte la concurrencia de los elementos que prescribe dicha norma, razón por la cual dicha causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Mexichem Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro; **y actuando en sede instancia: REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, que declaró **fundada en parte** la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido

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

CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

por el demandante, **Wladimir César Quesquén Saavedra**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

MALCA GUAYLUPO

Amhat

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Mexichem Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

trescientos treinta y dos, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante **Wladimir Cesar Quesquén Saavedra**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas sesenta y sesenta y tres, corregida por resolución de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete, que corren a fojas noventa a noventa y uno del cuaderno formado, por las causales de ***infracción normativa por inaplicación del artículo 215° del Código Civil e infracción normativa por interpretación errónea del artículo 217° del mismo Código***, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

- **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda que corre de fojas cincuenta y siete a sesenta y cinco, el actor pretende la reposición por despido fraudulento y el pago de las remuneraciones devengadas desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de la reposición.
- **Sentencia de primera instancia:** El Séptimo Juzgado de Trabajo de la Provincia de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante Sentencia de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, resolvió declarar fundada en parte la demanda.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque mediante Sentencia de Vista de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro, confirmó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha diez de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos veinticuatro a trescientos treinta y dos, resolvió confirmar la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda.

Infracción normativa

Segundo: 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la infracción normativa por inaplicación del artículo 215° del Código Civil

Tercero: El artículo cuya infracción se denuncia textualmente señala lo siguiente:

“Intimidación

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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Tratándose de otras personas o bienes, corresponderá al juez decidir sobre la anulación, según las circunstancias”.

Sobre la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 217° del Código Civil

Cuarto: El artículo cuya infracción se denuncia textualmente señala lo siguiente:

“Supuestos de no intimidación

Artículo 217.- La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto”.

Sobre las causas de extinción del contrato de trabajo

Quinto: El artículo 16° del Decreto Supremo número 003-97-T R contempla las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo: 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; y, h) la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

Definición de despido fraudulento

Sexto: En el caso concreto, el demandante alega la producción en su contra de un despido fraudulento, en tanto que la demandada sostiene que renunció voluntariamente a su empleo. El Tribunal Constitucional ha señalado que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causal justa

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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.⁸

Séptimo: La extinción del vínculo laboral, por renuncia o retiro voluntario, no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo⁹, 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° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 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.

Octavo: Dentro de ese contexto, se tiene que la renuncia debe ser la expresión de voluntad del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador ni de que éste acepte la renuncia, pues lo contrario significaría desnaturalizar dicha figura. Por tanto, se trata de un acto jurídico individual o de acción propia, pura y simple del trabajador, y de carácter recepticio, en tanto debe ser comunicado a éste de acuerdo a las formalidades exigidas en la Ley.

⁸ Expediente N° 04593-2012-PA/TC

⁹ 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 N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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, como es error, dolo, violencia o intimidación, ya que cuando la renuncia se encuentre afectada por un vicio del consentimiento, aquella es ineficaz.

Noveno: Corresponde analizar entonces, por un lado si el demandante fue objeto de un despido fraudulento, por cuanto alega haber sido objeto de amenaza o coacción para renunciar a su empleo, o por otro lado, si el recurrente consintió o no la extinción de su relación laboral, pues durante el proceso la demandada ha sostenido que el demandante presentó su carta de renuncia.

Décimo: En el caso concreto, efectivamente corre de fojas cuarenta y uno la carta de renuncia suscrita por el demandante, empero ella no constituye expresión de lo ocurrido en realidad, pues el motivo real del cese fue la voluntad del empleador de resolver el contrato, pues tal como se desprende de los medios probatorios actuados, se encuentra acreditado que el día nueve de agosto de dos mil trece, cuando el demandante acudió a laborar el agente de seguridad del centro de trabajo le hizo entrega de un documento que era una carta de renuncia a fin de que la firme, como en efecto lo hizo por cuanto de manera previa a esta fecha el Jefe de Distribuciones y Almacenes, señor Mario Aquije García le conminó a renunciar porque se habría detectado irregularidades en el pago de diversos servicios y adquisición de bienes de menor cuantía, indicándole que si no renunciaba lo denunciaría a la Fiscalía y no le otorgarán constancia de trabajo. La demandada admite en su contestación de demanda (fojas ciento cuarenta y cinco) que “en base a la falta grave cometida por el actor, es que la empresa conversó con el (...) y reconoció su falta (...) indicándosele consiguientemente que se le aplicarían los apremios de Ley a fin de culminar la relación laboral. Pero que existía otra opción que era la de culminar la relación laboral mediante carta de renuncia, a fin de evitar los

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

procedimientos legales rigurosos (...) esto fue una propuesta en un dialogo que se realizó el ocho de agosto de dos mil trece (...) el propio actor nos pidió que le brindáramos apoyo en su elaboración y que se le entregáramos al día siguiente por ello fue que conseguimos un formato habiendo luego consignado sus datos personales y posteriormente entregado el nueve de agosto de dos mil tres. Es así que firmó la carta de renuncia el día siguiente de la conversación sostenida con nuestra parte (...)" ; versión que es mantenida ante esta Sala Suprema.

Décimo Primero: 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 215° del Código Civil ¹⁰. A partir de ello queda claro para este Supremo Tribunal que el acto de renuncia no se realizó de manera libre y voluntaria, sino de forma inducida y provocada, con evidencia del deseo de la propia empresa demandada de dar por concluido el vínculo laboral, al punto de que la carta de renuncia (fojas cuarenta y uno) fue redactada por la propia empleadora, el demandante lo firmo el mismo día en que se menciona en la carta que esa fecha es el último día de labores. En tal sentido la decisión de renunciar; tras el diálogo sostenido con los representantes de la empresa donde se le expresó el probable inicio de un procedimiento de despido y la formulación de una denuncia penal en su contra, no hace sino demostrar que la manifestación de voluntad del ex trabajador 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.

¹⁰ 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 N° 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Segundo: La recurrente sostiene igualmente que no hay inminencia de daño contra el demandante, como lo exige el artículo 215° del Código Civil, y que la correcta interpretación del artículo 217° del mismo cuerpo legal excluye al ejercicio regular de un derecho, entre el que se encuentra la formulación de una denuncia penal y/o el inicio de un procedimiento de despido por falta grave, que fue lo que se le indicó al demandante ocurriría si no renunciaba al trabajo.

Décimo Tercero.- No obstante, para esta Sala Suprema la inminencia de un daño es palmaria si advertimos cuando menos que la consecuencia de la no formulación de la renuncia pudo ser (como se indicó al actor) la interposición en su contra de una denuncia penal, desde que con ese solo acto es posible afectar el honor de la persona frente a su familia, entorno cercano y hasta la sociedad. Igualmente, no negamos que la demandada tenía el derecho de actuar del modo como le indicó a su trabajador, pero estimamos que el mismo derecho se convirtió en abusivo cuando fue utilizado como herramienta para obtener la renuncia del demandante. El jurista Lohhman Luca de Tena ilustra al respecto cuando sostiene que: *“La primera parte (del artículo 217° del Código Civil) debe ser estrechamente concordada con el artículo II del Título Preliminar, sobre el abuso en el ejercicio del derecho”*¹¹.

Décimo Cuarto: En base a lo indicado, se concluye que el Superior Colegiado al expedir la Sentencia de Vista no ha infraccionado los artículos 215° y 217° del Código Civil, por lo que las causal es denunciadas devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

¹¹ LOHMMAN LUCA DE TENA, Guillermo. *Op. Cit*, pp. 910.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 17573-2016
LAMBAYEQUE
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

NUESTRO VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Mexichem Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a trescientos noventa y siete; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos setenta y ocho a trescientos ochenta y cuatro; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante **Wladimir Cesar Quesquén Saavedra**, sobre reposición por despido fraudulento; y se devuelvan.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YAYA ZUMAETA

avch