



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 08172-2013**



**PRESENTADO POR  
HILDA HILLARY GALINDO ACEVEDO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE  
DERECHO

## **Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada**

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 08172-2013**

**Materia** : Reposición por Despido Fraudulento

**Entidad** : Poder Judicial

**Bachiller** : Hilda Hillary Galindo Acevedo

**Código** : 2013109385

LIMA – PERÚ

2022

El presente informe jurídico analiza el proceso laboral iniciado por la señora R.V.G.L. en contra de su ex empleadora B.I.P., con el objeto de obtener su reposición, y remuneraciones devengadas. La demandante sostiene que ha sido víctima de un despido fraudulento, pues su ex empleadora le habría obligado a firmar una carta de renuncia bajo amenazas de iniciar un procedimiento disciplinario en su contra. Así, el documento se habría suscrito bajo intimidación, por lo que existió un vicio en su voluntad y la renuncia no sería válida.

Por su parte, la demandada alega que no existió intimidación o amenaza alguna. Señala que, luego de una auditoría, identificó graves irregularidades en la prestación de servicios de la trabajadora, le informó de las mismas, y le dio dos opciones: realizar descargos escritos sobre los hallazgos y brindar explicaciones de sus acciones, o renunciar voluntariamente. Asimismo precisa que incluso de ser cierto que existió una advertencia del inicio de un procedimiento disciplinario, esto no configuraría una intimidación como vicio del acto jurídico, en atención al artículo 217° del Código Civil, pues equivale al ejercicio regular de un derecho.

En primera instancia, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que la trabajadora no logró acreditar ni si quiera con indicios la existencia de intimidación. En segunda instancia, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima revocó la sentencia de primera instancia, y reformándola declaró fundada la demanda en todos sus extremos, indicando que existían suficientes indicios de que la renuncia no fue voluntaria sino bajo amenaza del empleador, por lo que se habría efectuado un despido fraudulento por vicio de la voluntad. Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la República declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, casaron la sentencia de vista, y confirmaron la sentencia de primera instancia, señalando que no puede configurarse la intimidación como vicio de la voluntad del acto jurídico, cuando se advierte del ejercicio regular de un derecho.

Siendo ello así, en el presente informe se han analizado instituciones jurídicas como el despido fraudulento, la intimidación como vicio de la voluntad del acto jurídico, y el pago de remuneraciones devengadas.

## ÍNDICE

<b>I. <u>RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES DEL PROCESO</u></b> .....	01
<b>II. <u>IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS. Y POSICIÓN FUNDAMENTADA</u></b> .....	07
2.1. LA INTIMIDACIÓN COMO VICIO DE LA VOLUNTAD.....	07
2.1.1. El despido fraudulento.....	08
2.1.2. Intimidación como vicio de la voluntad... ..	09
2.1.3. Posición fundamentada .....	12
2.2. LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS EN SUPUESTOS DE DESPIDO FRAUDULENTO .....	13
2.2.1. Remuneraciones devengadas .....	14
2.2.2. Imposibilidad de aplicar remuneraciones devengadas en despidos fraudulentos	15
2.2.3. Posición fundamentada .....	17
<b>III. <u>POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE RESOLUCIONES EMITIDAS</u></b> .....	18
3.1. SOBRE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA .....	18
3.1.1. No se acreditó la coacción o amenaza.....	18
3.1.2. Se verificaría el ejercicio regular de un derecho.....	20
3.2. SOBRE LA SENTENCIA DE VISTA .....	21
3.2.1. No existe indicio o prueba indirecta alguna que acredite la amenaza. ....	21
3.2.2. No corresponde el pago de remuneraciones devengadas en el caso.....	24
3.3. SOBRE LA CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014 .....	24
<b>CONCLUSIONES</b> .....	26
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	27

**I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES DEL PROCESO**

- 1.1. La demandante se desempeñaba como Ejecutiva de Televentas en la empresa demandada, una entidad bancaria. Desempeñó este cargo desde el 02 de febrero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2013, a través de un contrato sujeto a modalidad de servicio específico. Como parte de sus funciones, la demandante debía llamar por teléfono a los clientes con el fin de ofrecerles tarjetas de crédito y adicionalmente seguros contra robos, clonaciones y similares.
- 1.2. A inicios del año 2013, el banco comunicó a los ejecutivos de televentas una variación en el sistema de incentivos. A partir de este cambio, se generarían mayores bonos a partir de cada tarjeta de crédito activada. Cabe destacar que, según las políticas del banco, la tarjeta de crédito se activa al momento de realizar el primer consumo. Así, en vista de que la compra de un seguro constituye un consumo de la tarjeta, esta venta califica como una activación de tarjeta que contaría para acceder al bono.
- 1.3. A finales de enero se identificó en la empresa un aumento considerable en la venta de bonos, pasando de un promedio mensual de 1000 seguros a 3000 seguros vendidos en enero de 2013. Ante tal cambio significativo, la empresa decidió realizar una auditoría de las ventas de dicho mes.
- 1.4. La auditoría consistió en escuchar y analizar las llamadas de ventas de 95 ejecutivos de ventas, emitiéndose así un informe final el día 24 de febrero de 2013. Según dicho informe, se identificaron 154 llamadas de ventas irregulares, correspondientes a 51 trabajadores.
- 1.5. En el caso específico de la demandante, se halló que había realizado 5 operaciones en las que supuestamente habría vendido un seguro de protección de tarjetas de crédito, pero en la realidad nunca habría recibido la conformidad de los clientes respecto a la compra. En línea con lo anterior, se registró una queja en el banco en la que uno de estos clientes indicaba que no reconocía haber adquirido seguro alguno, por lo que no pagaría la deuda registrada en su tarjeta de crédito por este concepto.
- 1.6. En ese sentido, el día 28 de febrero de 2013 la empresa se reunió con estos trabajadores - incluyendo la demandante- y les dio a elegir entre dos opciones: (i) explicar qué es lo que había ocurrido, así como las razones que motivaron dicho comportamiento, o (ii) suscribir una carta de renuncia si consideraban que no había explicación alguna.
- 1.7. Ante ambas opciones, la demandante y varios otros trabajadores optaron por renunciar en dicha fecha. Cabe mencionar que existieron otros trabajadores que eligieron brindar sus descargos, y que continuaron prestando servicios en la empresa. El banco, por su parte,

procedió con la devolución de los montos cobrados a los clientes por los seguros que estos en realidad nunca adquirieron.

- 1.8. El 28 de marzo de 2013 la demandante junto 34 trabajadores interpusieron una demanda laboral solicitando (i) su reposición a los puestos que ocupaban al momento de su cese, y (ii) el pago de las remuneraciones devengadas. La demanda se basó en los siguientes fundamentos:
  - a. La empresa los habría obligado a renunciar a sus puestos de trabajo el día 28 de febrero de 2013, bajo amenaza de iniciar un proceso disciplinario por unas supuestas faltas sobre las cuales no habrían sido informados ni notificados.
  - b. Existiría un vicio de la voluntad a todas luces, ya que resultaría poco verosímil que todos los ex trabajadores hayan renunciado el mismo día, y con cartas de renuncia con el mismo tenor, el mismo formato, y mismos argumentos.
  - c. Por ende, se habrían configurado los despidos fraudulentos, pues en lugar de seguir el procedimiento legal de despido, la empresa demandada habría amenazado y coaccionado a los demandantes a renunciar.
- 1.9. A través de la Resolución N° 01 de fecha 01 de abril de 2013, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima ordenó la desacumulación del proceso, continuando el trámite del mismo únicamente respecto de la demandante, y ordenando al resto de los ex trabajadores que presenten copias adicionales de la demanda a fin de que puedan ser redistribuidas a otros Juzgados Laborales de forma aleatoria. El Juzgado consideró que la demanda no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 86° del Código Procesal Civil para la acumulación subjetiva.
- 1.10. Continuando el proceso únicamente con la demandante, mediante Resolución N° 03 de fecha 18 de abril de 2013, el Juzgado declaró inadmisibile la demanda, ordenando subsanarla en el plazo de 5 días.
- 1.11. El día 26 de abril de 2013, la demandante cumplió el mandato del Juzgado, y presentó un escrito subsanando los puntos requeridos, siendo lo más relevante la precisión de sus pretensiones:
  - a. Pretensión principal: Desnaturalización del contrato de trabajo por servicio específico.
  - b. Pretensión subordinada: Reposición al puesto de trabajo por despido fraudulento.

- c. Pretensión accesoria: Pago de remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir.
- 1.12. El juzgado emitió la Resolución N° 04, de fecha 29 de abril de 2013, a través del cual el Juzgado admitió a trámite la demanda, ordenó la notificación de la misma a la empresa demandada, y programó la Audiencia de Conciliación para el día 04 de julio de 2013.
- 1.13. En la fecha programada, se llevó a cabo la Audiencia de Conciliación con la participación de ambas partes. En la medida en que no se arribó a un acuerdo conciliatorio, la empresa demandada presentó su escrito de contestación a la demanda.
- 1.14. En el escrito de contestación de demanda, la empresa negó la demanda en todos sus extremos, en base a los siguientes argumentos:
- a. La pretensión principal sería improcedente, en la medida en que el demandante no tendría interés para obrar respecto a la misma. Siendo que la relación laboral habría culminado por renuncia, según la empresa, no cabe pronunciarse sobre la contratación modal.
  - b. Sería falso que la empresa haya coaccionado o amenazado de forma alguna a la demandante. La demandada menciona que en la reunión del 28 de febrero de 2013, luego de informarle a la demandante sobre la inspección realizada y sobre las 5 llamadas irregulares que ella habría efectuado, se le brindaron dos opciones: (i) explicar qué es lo que había ocurrido, así como las razones que motivaron su comportamiento, o (ii) suscribir voluntariamente una carta de renuncia si la demandante consideraba que no cabía explicación alguna.
  - c. Algunos de los 51 ejecutivos de ventas involucrados habrían optaron por dar sus explicaciones y no renunciar; estos trabajadores continuaron trabajando en la empresa. La demandada agrega que, con los descargos de estos trabajadores (adjuntos al escrito de contestación de demanda) se acreditaría que la empresa (i) informó adecuadamente sobre las conclusiones de la auditoría a los trabajadores, y (ii) nunca amenazó a los trabajadores con iniciar un procedimiento sancionador.
  - d. La demandante habría optado por suscribir la carta de renuncia, sin ninguna coacción de por medio. La empresa sostiene que este hecho fue convalidado por la propia demandante, pues el día 08 de marzo de 2013 esta habría recogido sus documentos de cese en las oficinas, sin expresar alguna objeción o retractarse respecto al motivo de su cese.



- e. La demandante no habría ofrecido ningún medio probatorio ni ningún indicio de la existencia de coacción.
  - f. De los hechos narrados en la demanda, no se desprendería que la empresa haya ejercido violencia o intimidación en contra de la demandante, supuestos que viciarían la voluntad expresada en la renuncia según el artículo 214° del Código Civil. Además, incluso si fuera cierto que la empresa haya advertido del inicio de un procedimiento disciplinario, esto no sería considerado como intimidación pues, según lo regulado en el artículo 217° del Código Civil, esto solo equivaldría al ejercicio regular de un derecho: manifestación del poder de dirección del empleador. Por todo lo anterior, la empresa sostiene que los hechos narrados en la demanda no calificarían jurídicamente como coacción.
- 1.15. El día 20 de Agosto, se emitió la sentencia de primera instancia del proceso, a través de la cual el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró infundada la demanda en todos sus extremos, en base a los siguientes argumentos:
- a. Las labores efectuadas por la demandante durante su récord laboral son de carácter permanentes y continuas. Además, la demandada no cumplió con acreditar la naturaleza temporal del contrato de trabajo, por lo que la relación de trabajo es de naturaleza indeterminada.
  - b. No existe ningún elemento de prueba que demuestre la coacción alegada. La demandante nunca cuestionó posteriormente su acto de renuncia al haber recabado sus documentos de cese, por lo que la renuncia fue convalidada por la demandante.
  - c. Corresponde a la demandante la carga de la prueba de acreditar la existencia de la coacción, amenaza o intimidación aludida. No obstante, la demandante no habría logrado acreditar ello.
  - d. Para que se configure la intimidación como vicio de la voluntad, la amenaza debe tener contenido antijurídico o ilícito, y no solo el anuncio de ejercitar un derecho no abusivo.
- 1.16. Ante este pronunciamiento, el día 27 de agosto de 2013, dentro del plazo de ley, la demandante presentó un recurso de apelación, solicitando que la sentencia emitida sea revocada, declarando fundada la demanda en todos sus extremos. Los argumentos de dicho recurso son los siguientes:
- a. Contrario a lo señalado por el Juzgado y la parte demandada, la única opción que se le habría ofrecido a la demandante en la reunión del 28 de febrero de 2013 fue suscribir

su carta de renuncia. El banco amenazó con que, en caso contrario, iniciarían un procedimiento sancionador en su contra, informando además al Ministerio de Trabajo, a la Superintendencia de Banca y Seguros, y a todas las instituciones financieras a efectos de que no pueda conseguir trabajo en ninguna institución de dicho rubro.

- b. Asimismo, sería falso que se le informó a la trabajadora sobre qué se trataban las irregularidades halladas en la auditoría, siendo que ella habría tomado conocimiento de las 5 llamadas irregulares que la empresa le imputa recién en la Audiencia de Juzgamiento con la escucha del audio de dichas llamadas.
- c. La demandada ha presentado 6 descargos de trabajadores que habrían elegido realizar sus descargos y que continuarían trabajando en la empresa; sin embargo, esto sería falso. De dichos trabajadores, 4 habrían sido cesados días después de la reunión.
- d. La empresa demandada habría vulnerado los siguientes principios y derechos de la demandante:
  - Irrenunciabilidad de derechos: la demandante señala que este principio supone la imposibilidad de que los trabajadores renuncien por propia decisión a los derechos laborales que la Constitución y la ley reconocen.
  - Debido Proceso: se indica que este derecho se habría vulnerado cuando la empresa no siguió el procedimiento de despido establecido por ley.
  - Inmediatez: la demandante señala que este principio garantiza una adecuada racionalidad de carácter temporal entre la falta grave advertida y su comunicación y/o imputación.

1.17. Con fecha 15 de mayo de 2014, la Cuarta Sala Laboral Permanente emitió la sentencia de vista del proceso. La Sala decidió revocar la sentencia de primera instancia, y reformándola la declaró fundada en todos sus extremos, ordenando la reposición de la demandante y el pago de las remuneraciones y beneficios devengados a su favor. Los argumentos de la Sala que sustentaron dicha decisión fueron los siguientes:

- a. A pesar de contar con la facultad de investigar, iniciar un procedimiento sancionador y, de estimarlo conveniente, aplicar sanciones, la empresa demandada optó por reunir a más de 50 trabajadores con el fin de exhortarlos a renunciar, lo cual constituye una pública y abierta amenaza.

- b. Se limitó el derecho de defensa de los trabajadores, por cuanto no se les proporcionó el nombre de los clientes ni copias de las grabaciones de las supuestas llamadas irregulares.
  - c. Se amenazó a la demandante y a los trabajadores con no solo despedirlos de sus puestos de trabajo, sino también con emitir malas referencias a las demás entidades bancarias, con lo cual se habría configurado una intimidación en la voluntad de los trabajadores, y también una violación al principio de Buena Fe Laboral.
  - d. La renuncia de la trabajadora tuvo lugar en una situación de miedo, presión y amenaza, verificándose la existencia de indicios razonables y suficientes de que su libertad se vio restringida, y por ende, su renuncia se vio afectada por intimidación.
- 1.18. El día 06 de junio de 2014, la empresa demanda interpuso un recurso de casación contra la sentencia de vista emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, solicitando que se declare nula la sentencia o, en su defecto, esta sea revocada a efectos de que se declare infundada la demanda. Los argumentos del recurso fueron los siguientes:
- a. La Sala ha incurrido en una infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en tanto la sentencia de vista adolece de motivación aparente y defectuosa por los siguientes motivos:
    - El colegiado se pronunció sobre la pretensión de desnaturalización de contrato modal, cuando esta no fue mencionada en los agravios del recurso de apelación.
    - Además, la Sala parte del supuesto de que no existe controversia respecto a los hechos suscitados en la reunión del 28 de febrero de 2013, cuando esto no es cierto.
    - La Sala indica que el dicho de 35 trabajadores es indicio suficiente para determinar si existió o no coacción o intimidación. Sin embargo, este único indicio no es suficiente para desestimar los hechos acreditados por la empresa a través de prueba directa.
    - Asimismo, el Colegiado ha basado su decisión en aspectos ajenos al debate procesal, como las características de la empresa y de la demandante.
  - b. La Sala ha incurrido en una infracción normativa por inaplicación del artículo 217° del Código Civil, por cuando no ha analizado si en el caso existió una amenaza del ejercicio regular de un derecho.

- c. La Sala se ha apartado de precedentes vinculantes dictados por la Corte Suprema de Justicia, que establecen que no procede el pago de remuneraciones devengadas en casos de despido fraudulento.
- 1.19. El 10 de mayo de 2016, la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, casaron la sentencia de vista, y confirmaron la sentencia de primera instancia, de acuerdo a las siguientes consideraciones:
- a. Se declara infundada la infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues la Corte establece que la sentencia de vista se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose debidamente motivada, de acuerdo a ley.
  - b. Se declara fundada infracción normativa por inaplicación del artículo 217° del Código Civil. La Corte considera el hecho de que, contrario a otros trabajadores que eligieron brindar sus descargos por escritos, la demandante eligió la renuncia voluntaria. Además, señala que la demandante no hizo ninguna precisión acerca de la coacción alegada al recibir su Liquidación de beneficios Sociales. Finalmente, la Corte establece que no puede alegarse que se haya intimidado a la demandante al punto de renunciar, pues la empresa realizó la investigación en ejercicio de su facultad de fiscalización, reconocida por ley.
- 1.20. Mediante resolución N° 08, de fecha 08 de junio de 2016, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró el archivo definitivo del proceso.

## II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS. Y POSICIÓN FUNDAMENTADA

### 2.1. LA INTIMIDACIÓN COMO VICIO DE LA VOLUNTAD EN EL DESPIDO FRAUDULENTO

El presente caso responde a un supuesto de despido fraudulento, para ser específicos, un despido fraudulento por vicio de la voluntad. Siendo ello así, se analizará la institución jurídica del despido fraudulento. Luego, se determinará a la luz de la doctrina y la jurisprudencia cuándo se verifica la configuración del vicio de la voluntad en el ámbito laboral, analizándolo de forma específica en el contexto de una intimidación a la renuncia. Finalmente, se determinará si en el caso existió o no un supuesto de despido fraudulento, de forma fundamentada.

### 2.1.1. El Despido Fraudulento

El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha determinado que existen determinadas conductas adoptadas por el empleador con motivo del despido de un trabajador que son contrarias a derecho y que, sin embargo, deben ser calificadas independientemente de aquellos supuestos en los que se configura un despido arbitrario o un despido nulo.

En efecto, el Tribunal Constitucional, además de las categorías de despido arbitrario y despido nulo reguladas expresamente en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha identificado otras dos (2) grandes categorías, por la gravedad de las mismas. En la Sentencia recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional, estableció como nuevas categorías de despido (i) el despido incausado y (ii) el despido fraudulento.

Atendiendo a que en el presente caso la demandante pretende su reposición pues aduce haber sido objeto de un despido fraudulento, pasaremos a analizar los supuestos contemplados en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional para que se configure esta modalidad de despido. Dicho Tribunal ha señalado lo siguiente en la referida sentencia:

**"c) Despido fraudulento**

(...)

**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".*

(Énfasis agregado)

De lo expuesto, se tiene que el despido fraudulento se configura en cuatro supuestos: (i) hechos inexistentes, falsos o imaginarios; (ii) imputación de faltas no previstas en la ley; (iii) vicio de la voluntad; y (iv) fabricación de pruebas. En tal sentido, solo en el caso que se

verifique alguno de los supuestos, indicados correspondería amparar una demanda por despido fraudulento.

### 2.1.2. Intimidación como vicio de la voluntad en el despido fraudulento

Según puede observarse del escrito de demanda, la demandante no ha precisado cuál de los supuestos de despido fraudulento se habrían generado en su caso; sin embargo, alega que su renuncia fue "bajo coacción y amenaza". Siendo ello así, tal y como lo identificaron las instancias judiciales correspondientes, es claro que en el presente caso estamos ante el supuesto de vicio de la voluntad.

Al respecto, los vicios de la voluntad se encuentran regulados en el Título VIII del Libro II del Código Civil. En dicho cuerpo normativo, se recogen como vicios de la voluntad i) el error, ii) el dolo, iii) la violencia, y iv) la intimidación. Cabe precisar que estos vicios no son categorías intercambiables, sino que responden a situaciones específicas, plenamente identificables.

La existencia de estos vicios en la declaración de la voluntad conlleva a que el acto jurídico que adolece de los mismos sea anulable. Esto quiere decir que aquel sujeto cuya voluntad se haya visto afectada por tales situaciones, puede solicitar la nulidad del acto, pues *"la patología consistente en la anulabilidad tiene como función tutelar la libertad de decisión de quien efectúa el acto de autonomía. En otros términos, el instituto de la anulabilidad (...) sirve para salvaguardar fundamentalmente el libre ejercicio de la autonomía privada, a diferencia del instituto de la nulidad que sirve para hacer respetar los límites impuestos por la ley a la autonomía privada."*<sup>1</sup>

En ese sentido, resulta claro que cuando el Tribunal Constitucional determinó como causal de despido fraudulento el vicio de la voluntad, pretendió incluir en esta categoría los ceses que se producen a partir de actos jurídicos que resultan defectuosos pues, como hemos visto, los vicios de voluntad se analizan a la luz de la anulabilidad o no de un acto jurídico. En ese sentido, en estos casos resulta necesario remitirse al Código Civil y la doctrina civil para dilucidar el asunto.

Ahora bien, como se desprende claramente de los hechos, la demandante ha realizado el cuestionamiento respecto a una supuesta disminución o condicionamiento respecto de la autonomía de su voluntad, no gira en torno ni a la existencia de error, ni dolo, ni de violencia física, sino más bien alega la existencia de intimidación.

---

<sup>1</sup> MORALES, Rómulo; Tesis para optar por el grado de Doctor en Derecho "Las patologías y los remedios del contrato"; Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010; pp. 190.

La doctrina define a la intimidación como la coacción ejercida por medio de amenazas que infunden tal temor el ánimo de una persona que la inducen a ejecutar un acto que de otra manera no hubiera realizado<sup>2</sup>.

Además, dicha figura jurídica se encuentra específicamente regulada en el artículo 215° del Código Civil, cuyo texto es el 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.

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

De lo expuesto, podemos concluir que en el ordenamiento jurídico peruano se configura un supuesto de intimidación cuando, a través de una amenaza, se genera un temor fundado de un mal inminente y grave en la persona o parientes o en los bienes de cualquiera de los dos. A continuación, pasaremos a analizar a detalle los elementos mencionados:

a. Amenaza:

Si bien este elemento no es mencionado de forma expresa en el artículo citado, es claro que el Código Civil parte de la premisa de que se efectúa una amenaza al agente que le inspira un temor fundado de mal inminente y grave, pues esto se desprende del propio concepto de intimidación.

Moreyra<sup>3</sup> señala que la amenaza es una declaración por la cual una persona comunica a otra que está resuelto a ocasionarle algún mal. Es decir, queda claro que la amenaza es una declaración de voluntad de hacer algún daño.

Ahora bien, el autor también es enfático al mencionar que, para la configuración de la intimidación, la amenaza debe ser injusta o inmoral, es decir, contraria a ley: *"Para que las amenazas de una persona sean susceptibles de generar intimidación, en su sentido jurídico, es necesario que sean amenazas hechas sin derecho, es decir, que se amenace con un mal que jurídicamente no es lícito infligir"*.

---

<sup>2</sup> MOREYRA, Francisco. El Acto Jurídico según el Código Civil Peruano. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005; pp. 309.

<sup>3</sup> MOREYRA, Francisco. El Acto Jurídico según el Código Civil Peruano. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005; pp. 310.

En efecto, no es suficiente con que se identifique una amenaza, sino que esta debe ser además ilegal o injusta para que se configure un supuesto de intimidación que vicie la voluntad del agente.

Esto ha sido regulado de forma expresa en el Código Civil, como podemos apreciar a continuación:

***"Supuestos de no intimidación***

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

(El resaltado es nuestro)

Como es claro, si el supuesto daño con el cual se amenaza, en realidad consiste en el ejercicio regular de un derecho, y no en un hecho ilegal, en realidad no se configuraría un supuesto de intimidación, según nuestro ordenamiento jurídico y basta doctrina.

Ahora bien, en este punto es importante resaltar que el Código Civil habla de ejercicio regular del derecho, con lo que podemos entender válidamente que no basta con que quién amenaza sea titular del derecho que pretende ejercer, sino que también debe realizar un ejercicio regular y no abusivo del mismo.

A modo de ejemplo, tenemos el caso de un acreedor y un deudor. Si el acreedor amenazase al deudor con acudir a sede judicial para iniciar un proceso de ejecución del título ejecutivo que tuviera en su poder, con el fin de que le pague la deuda pactada, en realidad no existiría amenaza en términos jurídicos, porque se evidenciaría el ejercicio regular de un derecho.

No obstante, si la amenaza se realizara con el fin de que el deudor pague la deuda y además pague intereses más elevados de los moratorios pactados, o para obligarlo a darle un bien de valor mayor que la deuda, existiría un abuso de derecho, según lo regulado en el artículo Segundo del Título Preliminar del Código Civil<sup>4</sup>, por lo que esto sí calificaría como un supuesto de intimidación.

En síntesis, el primer elemento necesario para la configuración de la intimidación es la amenaza, la misma que debe tener un contenido contrario a ley, y no puede consistir en el ejercicio regular de un derecho.

---

<sup>4</sup> **Artículo II.-** La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho. Al demandar indemnización u otra pretensión, el interesado puede solicitar las medidas cautelares apropiadas para evitar o suprimir provisionalmente el abuso.



b. Temor fundado:

Podemos definir el temor como el sentimiento de miedo que afecta de tal forma al agente, que este procura en lo posible evitar el daño declarado en la amenaza. Por esto, declara su voluntad en un sentido que no quiere, pero que juzga como un mal menor al que teme ser objeto.

Ahora bien, como podemos apreciar, la norma solicita expresamente que este temor se fundado, por lo que resulta pertinente revisar qué se entiende por este término. De acuerdo con Moreyra<sup>5</sup>, el temor fundado es aquel "justificado por los hechos materia de la amenaza [...] debe ser real y estar presente en el momento en que le acto se celebra [...] debe responder a una amenaza seria y verosímil, no a males imaginarios, pueriles y temidos sin razón que lo justifique".

En ese sentido, queda claro que el temor fundado es el sentimiento de miedo que se genera en el agente, y que es provocado por una amenaza real y seria. Es decir, deberá observarse una relación de proporcionalidad y razonabilidad entre la amenaza y el temor, a fin de que este sea fundado.

c. Mal inminente y grave:

Finalmente, tenemos que el Código Civil requiere que el mal contenido en la declaración de amenaza sea inminente y grave. Al respecto, Salazar e Higa<sup>6</sup> consideran que el mal inminente es aquel que es próximo, y guarda estrecha relación con el hecho de que sea cierto, pues debe ser susceptible de producirse si el amenazante no lo evita.

Asimismo, consideran que el mal es grave cuando se constata que el acto jurídico no hubiera sido celebrado de no haber existido la presión derivada del comportamiento intimidatorio del amenazante.

Como podemos observar entonces, es necesario que se hallen estos elementos de forma copulativa, para determinar que se ha configurado la intimidación en sentido jurídico.

---

<sup>5</sup> MOREYRA, Francisco. El Acto Jurídico según el Código Civil Peruano. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005; pp. 313.

<sup>6</sup> SOLTAU Sebastián e HIGA Alfonso. "El despido fraudulento por violencia moral o intimidación", en Libro del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2015. Pág. 419

### **2.1.3. Posición fundamentada**

Luego de todo lo anteriormente desarrollado, consideramos que en el presente caso no se ha configurado un supuesto de intimidación.

En principio, resulta oportuno determinar si en el caso se evidencia la existencia de una amenaza como tal, en los términos que hemos expuesto en el punto anterior. Como ha quedado claro, la amenaza es el medio a través del cual se va a inspirar al agente un temor fundado de sufrir un mal inminente y grave.

Ahora bien, según hemos establecido, la doctrina entiende por amenaza una declaración de que una persona realizará un daño a otra. Esto en línea con la definición del Diccionario de la real Academia Española, que define "amenazar" como "dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer ningún mal a alguien".

Siendo ello así, es importante destacar que, según la teoría del caso de la demandada, esta nunca amenazó a la demandante con el inicio de un procedimiento disciplinario en caso no suscriba la carta de renuncia, sino que ofreció a la demandante escoger una de dos opciones: realizar descargos escritos explicando las irregularidades identificadas en sus llamadas telefónicas, o renunciar voluntariamente a su puesto de trabajo, en caso no haya mayor explicación.

La existencia de ambas opciones brindadas a la demandante ha quedado acreditada en el expediente con los descargos presentados por el banco, correspondientes a seis trabajadores que eligieron realizar los descargos. Es claro que, en caso se hubiese amenazado a la demandante en los términos que ella señala, no existirían los descargos presentados, pues la amenaza -por su propia definición- no admite alternativa, sino que consiste en la declaración única de hacer daño (según la demandante, sería el iniciar un procedimiento disciplinario) en caso no se celebre el acto requerido por el agente (según la demandante, la renuncia).

Así, es válido concluir que no existió una amenaza *per se* en el caso, sino que se brindaron dos opciones a los trabajadores para que elijan libremente, consideramos que no existe intimidación alguna en el presente caso.

## **2.2. LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS EN SUPUESTOS DE DESPIDO FRAUDULENTO**

La demandante ha planteado como pretensión accesoria el reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir, incluyendo los beneficios sociales, desde la fecha del supuesto despido

hasta el día de la reposición efectiva. A este pedido, en doctrina y en la jurisprudencia, se le conoce como "remuneraciones devengadas". Sin embargo, siendo que este concepto jurídico ha sido regulado únicamente para el caso de despidos nulos, y no despidos fraudulentos como el presente caso, a continuación analizaremos el mencionado concepto, a fin de determinar si corresponde o no otorgar remuneraciones devengadas ante un despido fraudulento.

### 2.2.1. Remuneraciones devengadas

Las remuneraciones devengadas tienen su origen en lo establecido en el artículo 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que, al declararse fundada una demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido:

*"Al declarar fundada la demanda de **nulidad de despido**, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a la partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses".*

(El resaltado es nuestro)

Como se puede observar, este derecho únicamente se encuentra regulado para los casos de despido nulo, siendo estos sólo aquellos que se encuentran regulados en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.
- La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
- El embarazo.

Esto atiende naturalmente a que, ante el despido nulo, la norma establece una ficción jurídica bajo la cual se entiende que, en la medida en que este despido significa la más grave

violación de los derechos fundamentales del trabajador, la relación laboral no se ve interrumpida por el mismo. En otras palabras, al determinarse que un despido es nulo -como en cualquier otro acto que adolece de nulidad- el estado de las cosas se retrotrae al momento anterior a su acontecimiento, y en consecuencia, se entiende que la relación laboral nunca se vio interrumpida.

Como es claro, este artículo es aplicable únicamente en los casos en los que se haya declarado la existencia de un despido nulo pues la norma señala que la consecuencia de ello es que se ordene el pago de las remuneraciones devengadas.

### **2.2.2. Imposibilidad de aplicar remuneraciones devengadas en despidos fraudulentos**

Ahora bien, como hemos mencionado, la pretensión de la demandante no es de despido nulo, sino de despido fraudulento. El despido fraudulento, como ya ha sido desarrollado, es una categoría de despido creada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que se refiere a supuestos de hecho distintos al despido nulo, pues el primero de estos se configura cuando, conforme a lo señalado anteriormente, se verifica la imputación de hechos falsos, un vicio en la voluntad, la imputación de una falta no prevista o un supuesto de fabricación de pruebas.

Teniendo en cuenta ello, no resulta aplicable para los casos de despido fraudulento, el derecho al "pago de remuneraciones devengadas", pues dicho derecho se aplica únicamente para los casos de despido nulo, al encontrarse expresamente regulado así en el artículo 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En efecto, la regla general para el pago de remuneraciones es que el trabajador debe prestar servicios efectivos para tener derecho al pago de sus remuneraciones. Si no presta servicios efectivos no tendrá derecho a su remuneración, salvo que se encuentre regulado por ley expresa que establezca una excepción a la regla general.

Así, teniendo como base la ficción jurídica desarrollada, la norma habilita que el trabajador acceda a las remuneraciones y los beneficios sociales que dejó de percibir hasta el momento de su reposición. En principio, estos conceptos remunerativos no deberían ser otorgadas, pues la remuneración es la contraprestación por la prestación efectiva de labores; sin embargo, debido a que se parte desde la premisa en que la relación laboral nunca se interrumpió, resulta lógico que se pague este concepto, que resulta ser un elemento natural del contrato de trabajo.

Así, debido a que el artículo 40° constituye una norma de excepción a esta regla general (es decir, se pagan remuneraciones a pesar no existir trabajo efectivo) aplicable únicamente para los casos de despido nulo, no corresponde su aplicación en un supuesto de despido

fraudulento o incausado, pues las normas de excepción no se aplican extensivamente por analogía.

Lo indicado ya es un criterio jurisprudencial consolidado que ha sido establecido por la Corte Suprema. En varias oportunidades, ha precisado que en los casos de reposición por despido fraudulento no es aplicable el artículo 40° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece el pago de remuneraciones devengadas para los casos de nulidad de despido. A continuación, reseñamos algunos de estos pronunciamientos:

- **Casación Laboral N° 992-2012-AREQUIPA:** *"En atención del principio de legalidad no es viable aplicar el artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR (...) la reposición real en el centro laboral satisface el derecho a prestar la fuerza de trabajo, no crea una ficción retroactiva de labores prestadas durante el período de ausencia, frente a la cual pudiera surgir la obligación de pago remunerativo, no resultando aplicable por analogía el caso de la nulidad de despido, en tanto se trata de una norma excepcional, tal como lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil".*
- **Casación Laboral N° 7186-2013-LAMBAYEQUE:** *"En el caso que nos ocupa, se aprecia que el Colegiado Superior asume un criterio errado respecto al uso de los conceptos de despido nulo y de los supuestos de suspensión de la relación laboral, para estimar la pretensión de pago de remuneraciones devengadas, pues no tiene en cuenta que el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR se adscribe a una liste de numerus clausus de los supuestos de nulidad de despido en lo procede su aplicación".*
- **Casación Laboral N° 7248-2013-AREQUIPA:** *"En este sentido, no resulta aplicable por analogía el caso de la nulidad de despido previsto en el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR".*
- **Casación Laboral N° 3067-2013-JUNIN:** *"No resulta aplicable por analogía el caso de la nulidad de despido previsto en el artículo 40".*
- **Casación Laboral N° 2534-2013-JUNIN:** *"La extensión de los alcances de los artículos 11 y 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, normas que establecen excepciones; es decir, se prevén como supuestos de pago de remuneraciones por períodos no laborados a aquellos considerados por nuestra legislación como períodos de suspensión imperfecta y además para los casos de despido nulo, y como tales en dicha condición de excepcionalidad no resultan aplicables por extensión interpretativa ni por analogía".*

- **Casación Laboral N° 5453-2013-LA LIBERTAD:** *"Efectivamente, en el caso de autos, al resolver la pretensión incoada la Sala Superior ha extendido indebidamente la aplicación el artículo 40 del Decreto Supremo N° 003-97-TR al caso de autos, cuando en realidad, dicho artículo limita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los casos en los cuales se declara fundada una demanda de nulidad de despido, circunstancia diferente a la del demandante cuya reposición en el empleo se determina a partir de la configuración de un despido fraudulento, no teniéndose en cuenta - además - que la remuneración constituye una contraprestación por el trabajo efectivamente prestado, lo cual no se ha materializado en el presente caso, razón por la cual (...) declarar IMPROCEDENTE este extremo de la pretensión".* (El resaltado es nuestro)

En consecuencia, resulta claro que no existe ninguna norma ni jurisprudencia que habilite la aplicación "análoga" de las remuneraciones devengadas a los despidos fraudulentos, siendo que este concepto puede ser únicamente amparado en los casos de despido nulo previstos en la ley.

### 2.2.3. Posición fundamentada

A la luz de lo expuesto anteriormente, consideramos que, en el caso de que se hubiera determinado la existencia de un despido fraudulento en el presente proceso, no correspondía otorgar remuneraciones devengadas a favor de la demandante.

Efectivamente, como se ha desarrollado en el punto anterior, las remuneraciones devengadas solo han sido establecidas legalmente en el supuesto de despido nulo.

Cabe destacar que, además de la jurisprudencia ya citada, en la actualidad la discusión al respecto está zanjada. Efectivamente, esto ha sido reafirmado por la Corte Suprema, en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, del año 2017, en el cual se determina que no corresponde el pago de remuneraciones devengadas por periodos no laborados luego de un despido fraudulento o de un despido incausado. En efecto, en el punto número 3.2. del mencionado pronunciamiento se establece lo siguiente:

*"Las ficciones jurídicas o las presunciones absolutas solo pueden ser predeterminadas por Ley. En el ordenamiento jurídico nacional **no existe ninguna norma legal que establezca que luego de un despido incausado o de un despido fraudulento la relación laboral persiste en su existencia, o que el trabajador tiene derecho al pago de remuneraciones, derecho que se genera dentro de una relación laboral producto de una labor efectiva.***

*Distinto es el caso, por ejemplo, del despido nulo en el que corresponde el pago de remuneraciones por mandato legal del artículo 40° del Decreto Supremo 003-97-TR.”*

(Énfasis agregado)

En ese sentido, en caso se hubiera declarado la existencia de un despido fraudulento, y a pesar de que se trata de una pretensión accesorio, lo cierto es que la pretensión de remuneraciones devengadas debe ser desestimada pues, como hemos visto, no existe ningún sustento jurídico para otorgar este concepto en despidos diferentes al nulo, única institución jurídica para la cual ha sido prevista la pretensión bajo comentario.

### **III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LA RESOLUCIONES EMITIDAS**

#### **3.1. SOBRE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Como hemos mencionado, el día 20 de Agosto, se emitió la sentencia de primera instancia del proceso, a través de la cual el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró infundada la demanda en todos sus extremos. Al respecto, nos encontramos de acuerdo con este fallo, por los motivos que explicamos a continuación.

##### **3.1.1. No se acreditó la coacción o amenaza**

En la sentencia, el Juzgado establece que corresponde a la demandante la carga de la prueba de acreditar la existencia de la coacción, amenaza aludida. No obstante, la demandante no habría logrado acreditar ello, pues no existe ningún elemento de prueba que demuestre la coacción alegada. La demandante nunca cuestionó posteriormente su acto de renuncia al haber recabado sus documentos de cese, por lo que la renuncia fue convalidada por la demandante.

Efectivamente, corresponde a la demandante, en aplicación directa del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, acreditar la existencia de todos los elementos que configurarían un supuesto de intimidación. Sin embargo, tal y como ha sostenido el Juzgado en la sentencia bajo comentario, ni en el escrito de demanda ni en el escrito de subsanación de demanda, la demandante ha presentado medio probatorio alguno que nos de indicios, si quiera, de que ha existido intimidación.

Al respecto, debemos señalar que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre casos similares a este, en los cuales, no existe ningún medio probatorio que acredite la supuesta

intimidación que se alega, como, por ejemplo, en la demanda de amparo resuelta en el expediente 4090-2011-PA/TC:

"4. De autos, a fojas 12, obra la carta de renuncia voluntaria presentada por la demandante, de fecha 18 de agosto de 2010, la misma que fue aceptada por la empleada, tal como consta en el certificado expedido por el Gerente de Administración de Personal de Recursos Humanos, en la misma fecha, obrante a fojas 13, con lo que se acredita que el 18 de agosto de 2010 se extinguió la relación laboral mantenida entre las partes por renuncia de la recurrente, supuesto establecido en el literal b) del artículo 16° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

5. Cabe precisar que en el escrito de demanda, de fecha 15 de noviembre de 2010, obrante a fojas 23, la demandante aduce que " Debido a la constante presión que recibí en el sentido de que presente mi carta de renuncia, puesto que era inminente mi despido dado que el Banco Scotiabank ya había tomado la decisión de terminar la relación laboral de manera arbitraria. Ello sumado a las amenazas de iniciar en mi contra acciones legales, tuve que acudir al área de Recursos Humanos con fecha 18 de agosto, a fin de firmar la carta de renuncia que dicha área ya había preparado"; **sin embargo, en autos no existe medio de prueba alguno que avale estas afirmaciones, por lo que tales alegatos, referidos a la existencia de un despido fraudulento por coacción, carecen de sustento.**"

(El resaltado es nuestro)

En ese mismo sentido, la Corte Suprema declaró fundado el recurso interpuesto por el empleador en la Casación Laboral N° 16084-2014-La Libertad al advertir que no existía ningún medio probatorio que acreditara lo alegados por el demandante:

"**Décimo Primero:** De lo anotado, se advierte que la demandante pretende desconocer su renuncia, que emana de su voluntad unilateral, alegando que es nulo debido a la presión ejercida por la demandada; sin embargo, conforme lo prevé el artículo 219° del Código Civil, esta no es causal para declarar la nulidad del acto jurídico; más aún, **si en autos no se encuentra acreditado la supuesta presión ejercida por la demandada que provocaron su renuncia, para considerar la invalidez de tal acto jurídico, de acuerdo a los términos previstos en el artículo 214° de la acotada norma.**"

(El resaltado es nuestro)

En ese sentido, queda plenamente establecido que, al no lograr acreditar la amenaza, no es posible amparar la pretensión de la demandante.



### 3.1.2. Se verificaría el ejercicio regular de un derecho

Sin perjuicio de lo anterior, la sentencia establece que para que se configure la intimidación como vicio de la voluntad, la amenaza debe tener contenido antijurídico o ilícito, y no solo el anuncio de ejercitar un derecho no abusivo.

Como hemos mencionado anteriormente, somos de la opinión que en el proceso se acreditó que no existió amenaza alguna. No obstante, en caso hubiera existido amenaza en los términos señalados por la demandante, tampoco se habría configurado la intimidación, pues la empresa habría "amenazado" a la demandante con ejercer de forma regular su derecho.

Tal y como hemos establecido líneas arriba, de acuerdo a lo establecido en el artículo 217° del Código Civil, la amenaza del ejercicio regular de un derecho no anulan el acto jurídico. En consecuencia, a pesar que sea cierto que la empresa le haya indicado a la demandante que se iniciaría un procedimiento disciplinario en su contra, ello, de acuerdo a la norma citada, no configura en ningún caso intimidación y, por ende, no es considerado como un vicio en la voluntad del demandante.

En efecto, en las relaciones de trabajo el trabajador se pone a disposición del empleador para que este último "regule a su criterio la forma, uso y disposición de sus servicios según las necesidades de su empresa, las que dieron pie a la contratación"<sup>7</sup>. El poder de dirección del empleador, por su especial trascendencia en el marco de toda relación laboral ha sido reconocido positivamente en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

***"Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)"***

(El énfasis es nuestro)

Según lo señalado por la norma, todo empleador tiene la facultad de reglamentar la prestación del servicio, de fiscalizar la ejecución de las labores y de sancionar el incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. En ese sentido, Javier Neves Mujica<sup>8</sup>, ha señalado lo siguiente, con relación al contenido de la facultad de dirección

<sup>7</sup> SANCHEZ, Ronni. "El despido indirecto en la Legislación peruana y su repercusión en las relaciones laborales privadas" en *El Despido Laboral: Despido Nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. Lima: Gaceta Jurídica, 2014, pág. 190.

<sup>8</sup> NEVES, Javier. "Introducción al derecho del Trabajo". Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018.

reconocida en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes mencionado:

*"En lo que se refiere al contenido del **poder de dirección, según la doctrina este le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.** (...) El empleador puede, pues, impartir instrucciones, tanto forma genérica, mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa (incorporadas comúnmente al reglamento interno de trabajo), como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto; **verificar si se cumplen adecuadamente o no: v. en caso de constatar su inobservancia imputable al trabajador, sancionarlo por ello**"*

(El resaltado es nuestro)

De lo expuesto, se desprende sin duda alguna que el inicio de un procedimiento disciplinario - en tanto manifestación del poder de dirección - constituye un derecho o facultad del empleador de sancionar a un trabajador. En esa línea, es importante mencionar que al ser una facultad del empleador, este es quien (i) determina la sanción aplicable, bajo parámetros de razonabilidad, y (ii) determina si inicia o no un procedimiento de despido.

Así las cosas, al tratarse de un derecho o prerrogativa del empleador, resulta aplicable lo estipulado en el artículo 217° del Código Civil antes señalado, según el cual, la amenaza del ejercicio regular de un derecho - iniciar el procedimiento de despido - no configura en ningún supuesto un caso de intimidación.

### **3.2. SOBRE LA SENTENCIA DE VISTA**

Con fecha 15 de mayo de 2014, la Cuarta Sala Laboral Permanente emitió la sentencia de vista del proceso. La Sala decidió revocar la sentencia de primera instancia, y reformándola la declaró fundada en todos sus extremos, ordenando la reposición de la demandante y el pago de las remuneraciones y beneficios devengados a su favor. Desde luego, siendo que esta sentencia revoca el pronunciamiento de primera instancia, debemos indicar que no nos encontramos de acuerdo con esta sentencia, por los motivos que detallamos en las siguientes líneas.

#### **3.2.1. No existe indicio o prueba indirecta alguna que acredite la amenaza**

En la sentencia de vista bajo comentario, la Sala concluyó que existían suficientes indicios de que la empresa demandada habría amenazado a la demandante con despedirla e incluso emitir malas referencias a otras empresas del rubro, en caso decidiera no renunciar.

Según la sentencia, dichos indicios serían los siguientes:

- a. Que, 35 trabajadores han señalado -a través de la demanda que fue realizada con acumulación subjetiva- que la empresa demandada sí se amenazó a los trabajadores con despedirlos y brindar referencias negativas sobre ellos.
- b. Que, la empresa habría reunido a los trabajadores para exhortarlos a renunciar con cartas con el mismo formato, el mismo día, y bajo los mismos argumentos.
- c. Que, se le habría negado el derecho de defensa al no informar a la demandante de forma específica en qué consistían las irregularidades halladas.

Como hemos mencionado, consideramos en el proceso no existe ninguna prueba directa que acredite la supuesta amenaza efectuada. No obstante, también consideramos que no existe indicio alguno que acredite dicha amenaza, como pasaremos a explicar.

Según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se desprende que en el proceso laboral pueden existir pruebas directas, y pruebas indirectas o indicios. Respecto a los casos en los que se declaran vicios en la voluntad, como la intimidación, es sumamente difícil que la parte demandante cuente con pruebas directas, pues el momento en el que se forma el acto jurídico (y en el que se apreciaría el vicio) usualmente no queda registrado (en audio y/o video, por ejemplo).

Siendo ello así, resulta sumamente relevante el análisis de la eficacia probatoria de los indicios, a fin de determinar si efectivamente existen o no indicios de la supuesta amenaza efectuada por el empleador.

Según Salazar e Higa<sup>9</sup> se deben tener en cuenta cuatro aspectos esenciales respecto a los indicios:

- El indicio es un hecho conocido que prueba otro hecho desconocido, por lo que debe ser probado plenamente. No puede calificarse como indicio a una mera afirmación de parte, así esta sea "compartida por más de un sujeto que integra una misma posición de parte.
- Debe acreditarse más de un indicio.
- La relación de causalidad entre los indicios y el hecho desconocido debe ser clara y cierta.

---

<sup>9</sup> SOLTAU Sebatían e HIGA Alfonso. "El despido fraudulento por violencia moral o intimidación", en Libro del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2015. Pág. 422

- Se debe verificar que no existan contraindicios, es decir, hechos que contradigan los supuesto indicios postulados.

Pues bien, en la sentencia bajo comentario se evidencia que la Sala no ha tomado en cuenta dos de estos elementos al momento de determinar que existirían indicios de la existencia de amenaza en el presente caso:

- a. La Sala ha señalado que en el escrito de demanda, 35 trabajadores han señalado que la empresa demandada sí se amenazó a los trabajadores con despedirlos y brindar referencias negativas sobre ellos.

En principio, esta afirmación es incorrecta, pues en la demanda únicamente se alega que existió amenaza de iniciar un procedimiento disciplinario. La supuesta amenaza de despido y de referencias negativas fue alegada por la demandante recién con su escrito de apelación de sentencia.

Aún en el supuesto de que esto fuese cierto, como vemos de la doctrina citada, no es adecuado determinar la inexistencia de un indicio únicamente a partir de afirmaciones, así sean de varias personas. Es necesario que el hecho sea comprobado y, como hemos repetido a lo largo del presente, no existe prueba de que se haya efectuado una amenaza.

- b. La Sala señala que el 28 de febrero de 2013 se habría reunido a los trabajadores involucrados -incluyendo la demandante- para exhortarlos a renunciar. Sin embargo, la Sala no tomó en cuenta que existe un hecho acreditado en el proceso que contradice este dicho y, por ende configura un contraindicio: existen seis descargos escritos correspondientes a trabajadores involucrados en la auditoría, lo cual acredita que la reunión no fue para efectuar una amenaza, sino para brindar dos opciones a los trabajadores, como sostiene la teoría del caso de la demandada: brindar las explicaciones correspondientes respecto a los hallazgos, o renunciar voluntariamente.
- c. La Sala indica que se le habría negado el derecho de defensa al no informar a la demandante de forma específica en qué consistían las irregularidades halladas. Sin embargo, la Sala no tomó en cuenta que existe un hecho acreditado en el proceso que contradice este dicho y, por ende configura un contraindicio: en los descargos anteriormente mencionados, se evidencia que todos los trabajadores hacen referencia de forma específica a fechas y horas de sus llamadas, e incluso mencionan el nombre completo y datos de identificación de los clientes afectados. Esto desde luego es un claro indicio de que todos los trabajadores recibieron la información específica de las llamadas irregulares que habrían efectuado, más aun tomando en cuenta que los

descargos tienen como fecha el 28 de febrero de 2013, es decir, la misma fecha de la reunión en cuestión.

Como se puede observar, los supuesto indicios hallados por la Sala en realidad quedan desestimados con los medios probatorios que obran en el expediente. En ese sentido, consideramos que la Sala debió confirmar la sentencia de primera instancia, y declarar infundada la demanda pues, al no acreditar la existencia de amenaza, no puede configurarse la intimidación como vicio de la voluntad.

### **3.2.2. No corresponde el pago de remuneraciones devengadas en el caso**

Como ya hemos establecido ampliamente en el punto 2.2 del presente informe, no existe sustento jurídico para amparar las pretensiones de remuneraciones devengadas en casos en los que se discute un despido fraudulento.

Como hemos mencionado, la regla general para el pago de remuneraciones es que el trabajador debe prestar servicios efectivos para tener derecho al pago de sus remuneraciones. Si no presta servicios efectivos no tendrá derecho a su remuneración, salvo que se encuentre regulado por ley expresa que establezca una excepción a la regla general. Esta excepción sí está regulada, pero únicamente para supuestos de despido nulo. No existe una norma que extienda de forma expresa este concepto para los despidos fraudulentos, ni otros tipos de despido.

Es importante tener en cuenta que a la fecha de la emisión de la sentencia de vista, no existía el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional que hemos mencionado. No obstante, a dicha fecha existía amplia jurisprudencia que recogía y desarrollaba esta posición, como se evidencia de las 6 casaciones que hemos citado en el presente informe.

Siendo ello así, a pesar de que se determinó -incorrectamente, a nuestra opinión- la existencia de un despido fraudulento, y esta se tratara de una pretensión accesorio, consideramos que la Sala debió declarar infundada la pretensión de remuneraciones devengadas, en observancia de los argumentos antes esbozados.

### **3.3. SOBRE LA CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014**

El 10 de mayo de 2016, la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, casaron la sentencia de vista, y confirmaron la sentencia de primera instancia.

En este pronunciamiento, la Corte Suprema declara fundada la infracción normativa por inaplicación del artículo 217° del Código Civil. La Corte considera el hecho de que, contrario a otros trabajadores que eligieron brindar sus descargos por escritos, la demandante eligió la renuncia voluntaria. Además, señala que la demandante no hizo ninguna precisión acerca de la coacción alegada al recibir su Liquidación de beneficios Sociales. Finalmente, la Corte establece que no puede alegarse que se haya intimidado a la demandante al punto de renunciar, pues la empresa realizó la investigación en ejercicio de su facultad de fiscalización, reconocida por ley.

Al respecto, nos encontramos de acuerdo con la decisión a la que arribaron los vocales supremos. Efectivamente, como hemos desarrollado ampliamente en el punto 3.1.2, para que se configure adecuadamente un supuesto de intimidación, la amenaza efectuada debe ser ilícita, contraria a ley. En caso se evidencie que la amenaza consiste en realidad en la intención de ejercer de forma regular un derecho, se debe concluir necesariamente que no existe intimidación, según lo regulado en el artículo 217° del Código Civil.

Como hemos mencionado, en la sentencia de vista la Sala considera -erróneamente, a nuestra opinión- que existen suficientes indicios que acreditarían que la empresa demandada, efectivamente, amenazó a la demandante para que esta presentara su renuncia. Muy a pesar de esto, la Sala omitió analizar si dicha amenaza fue en realidad o no ilícita, lo cual con ya hemos determinado, es sumamente relevante para la configuración de la intimidación.

Siendo ello así, se verifica la inaplicación del artículo del Código Civil bajo comentario. Además, la amenaza que la demandante señala consiste en el inicio de un procedimiento disciplinario, lo cual a todas luces se trata de la manifestación del poder de dirección, específicamente de la potestad sancionadora, de la empresa demandada. En ese sentido, se verifica la infracción normativa alegada, por lo que nos parece correcto el pronunciamiento emitido por la Corte Suprema.

## **CONCLUSIONES**

- El despido fraudulento se configura en cuatro supuestos: (i) hechos inexistentes, falsos o imaginarios; (ii) imputación de faltas no previstas en la ley; (iii) vicio de la voluntad; y (iv) fabricación de pruebas. En tal sentido, solo en el caso que se verifique alguno de los supuestos, indicados correspondería amparar una demanda por despido fraudulento. Por su parte, existirá vicio de la voluntad cuando se identifique error, dolo, la violencia, o intimidación.
- En el ordenamiento jurídico peruano se configura un supuesto de intimidación cuando, a través de una amenaza que debe ser ilícita, se genera un temor fundado de un mal inminente y grave en la persona o parientes o en los bienes de cualquiera de los dos. Deben estar presentes de forma copulativa todos estos elementos para que se configura la intimidación.
- No existió una amenaza *per se* en el caso, sino que se brindaron dos opciones a los trabajadores para que elijan libremente, consideramos que no existe intimidación alguna en el presente caso. La existencia de ambas opciones brindadas a la demandante ha quedado acreditada en el expediente con los descargos presentados por el banco, correspondientes a seis trabajadores que eligieron realizar los descargos. Es claro que, en caso se hubiese amenazado a la demandante en los términos que ella señala, no existirían los descargos presentados, pues la amenaza -por su propia definición- no admite alternativa, sino que consiste en la declaración única de hacer daño.
- Para que se configure adecuadamente un supuesto de intimidación, la amenaza efectuada debe ser ilícita, contraria a ley. En caso se evidencie que la amenaza consiste en realidad en la intención de ejercer de forma regular un derecho, se debe concluir necesariamente que no existe intimidación, según lo regulado en el artículo 217° del Código Civil. Por este motivo, incluso si se determinara que la empresa demandada amenazó a la trabajadora con efectuar un procedimiento disciplinario, no se configuraría la intimidación en el presente caso.
- La regla general para el pago de remuneraciones es que el trabajador debe prestar servicios efectivos para tener derecho al pago de sus remuneraciones. Si no presta servicios efectivos no tendrá derecho a su remuneración, salvo que se encuentre regulado por ley expresa que establezca una excepción a la regla general. Esta excepción sí está regulada, pero únicamente para supuestos de despido nulo. No existe una norma que extienda de forma expresa este concepto para los despidos fraudulentos, ni otros tipos de despido. Por esto, no corresponde el pago de remuneraciones devengadas en el presente proceso.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- MOREYRA, Francisco. El Acto Jurídico según el Código Civil Peruano. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005.
- MORALES, Rómulo; Tesis para optar por el grado de Doctor en Derecho "Las patologías y los remedios del contrato"; Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2010.
- SANCHEZ, Ronni. "El despido indirecto en la Legislación peruana y su repercusión en las relaciones laborales privadas" en El Despido Laboral: Despido Nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.
- SOLTAU Sebastián e HIGA Alfonso. "El despido fraudulento por violencia moral o intimidación", en el Libro del VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2015.
- NEVES, Javier. Introducción al derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018.



## **ANEXOS**

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



CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

cuatrosca  
ahante y  
to

**Sumilla:** Para los efectos de invalidar la renuncia al trabajo se deben ofrecer pruebas o indicios que objetivamente acrediten la coacción que se alega.

Lima, diez de mayo de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número siete mil quinientos quince, guion dos mil catorce, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED], mediante escrito de fecha seis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta y ocho, contra la Sentencia de Vista de fecha quince de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos uno, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de agosto de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y ocho, que declaró infundada la demanda, y reformándola, declararon fundada; en el proceso seguido por la demandante [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintiuno de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento once a ciento dieciséis del cuaderno de casación, por la causal de

ANA MARIA NAUFARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



CASACION LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

infracción normativa de los *incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e inaplicación del artículo 217° del Código Civil*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas treinta y nueve a sesenta y seis, subsanada en fojas noventa, doña [REDACTED] pretende se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico, a efecto que se reconozca la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; se considere como fraudulento el despido al que ha sido sometida, y en consecuencia, se ordene su reincorporación en el centro de trabajo en el cargo que desempeñaba o en otro similar, así como el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir desde su despido hasta la fecha de reposición, más los intereses legales, con costas y costos del proceso.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha veinte de agosto de dos mil trece, que corre en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y ocho, se declaró infundada la demanda, tras considerar que no se encuentra acreditado la tesis sostenida por la recurrente, quien señalaba que ha existido un vicio en su manifestación de voluntad al suscribir su carta de renuncia, por el contrario, se concluye que desechó la posibilidad de presentar sus descargos sobre las irregularidades en las ventas de seguros de tarjeta; en ese sentido, no se verifica la existencia de algún vicio que hubiere incidido en restringir o limitar arbitrariamente la libertad de la demandante y

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

asumir que su renuncia se encontraba afectada por intimidación o coacción sin mediar prueba.

**Tercero:** La Sentencia de Vista expedida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior de Justicia, de fecha quince de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos uno, revocó la sentencia apelada, y reformándolo, declararon fundada la demanda, reconociendo la existencia de un despido fraudulento, y ordenando la reposición de la accionante al mismo puesto u otro de similar categoría y remuneración al que venía desempeñando antes de su cese, con el pago de remuneraciones devengadas, costos personales y costas procesales; los fundamentos del Colegiado Superior, son los siguientes: i) que si bien no existe prueba directa que acredite la existencia de una intimidación en la voluntad de los trabajadores; sin embargo, la afirmación uniforme de treinta y cinco trabajadores, corroborado con la demanda primigenia acreditan dicho acto; y ii) que los hechos suscitados causaron gran impacto en la demandante, verificándose la existencia de indicios razonables y suficientes que han restringido y limitado la libertad de la accionante, pudiéndose asumir que la renuncia al empleo se encontraba afectada de intimidación o coacción.

**Cuarto:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
DE LA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Quinto: De acuerdo al Auto Calificadorio que corre en fojas ciento once a ciento dieciséis del cuadernillo, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, si se ha *infringido los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, relacionado a la observancia del debido proceso, a la debida motivación de las resoluciones judiciales, 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 de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497<sup>1</sup>; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal sustantiva amparada.

Sexto: Respecto a la *infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, debemos decir que la norma establece 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 (...) 5. La motivación escrita de las*

<sup>1</sup> 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.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA





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

CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

487  
Cecilia  
adient  
ml

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.

**Noveno:** Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión del Tribunal Superior de revocar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, y reformándola, declararon fundada, se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a los fundamentos de hecho y de derecho denunciados por las partes en el séquito del proceso, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni el principio de congruencia procesal, en consecuencia, no ha incurrido en causal de nulidad; cumpliendo con los requisitos que prevé el artículo 121° y los incisos 3) y 4) del artículo 122° Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524, por tanto la infracción denunciada deviene en infundada.

**Décimo:** En relación a la infracción normativa referida a la inaplicación del artículo 217° del Código Civil, debe tenerse en cuenta que esta norma dispone lo siguiente: "*La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto*"; en tal razón, verificados los documentos que corren de fojas ciento cincuenta y seis a ciento cincuenta y

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARÍA  
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

siete, consistente en reportes de llamadas telefónicas efectuadas por la demandante entre otros a clientes para ofrecer seguros para las tarjetas de crédito, las cuales han sido materia de escucha en la audiencia de juzgamiento (minuto 01h 41' 50", minuto 01h 49' 17" y minuto 02h 00' 05"), se determina que la demandada en uso de la facultad de fiscalización que le otorga el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, inició una auditoria acerca de la labor realizada por ejecutivos de televentas estableciendo que en la venta de seguros de tarjetas de crédito existían irregularidades las cuales fueron puestas a conocimiento de todos los trabajadores que estaban implicados, entre ellos la accionante, hecho ante el cual, como es de verse en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y siete, un grupo de aquellos trabajadores efectuó su descargo, mereciendo que la emplezada les imponga una llamada de atención como medida disciplinaria, tal como es de verse en fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y tres, en tanto que la actora, al no haber efectuado su descargo, suscribe su carta de renuncia el veintiocho de febrero del dos mil trece, según consta en fojas cinco y en fojas ciento cuarenta y seis, cobrando los beneficios sociales el siete de marzo del dos mil trece, tal como aparece en fojas ciento cuarenta y ocho, no haciendo precisión alguna al suscribir su liquidación de beneficios sociales acerca de la coacción alegada al momento de suscribir la renuncia, ello no obstante el tiempo transcurrido entre el acto de renuncia y la suscripción de la liquidación de beneficios sociales.

**Décimo Primero:** Asimismo, se puede advertir que la demandante no ha ofrecido pruebas o indicios que objetivamente acrediten la coacción alegada respecto a su renuncia, y el hecho de que la emplezada inició una investigación sobre la labor realizada de su trabajador en base a su facultad de fiscalización que le reconoce la ley, no puede alegarse *per se* que en este caso en concreto, se haya intimidado a la accionante al punto de obligarla a renunciar.

ANA MARIA NAUFARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA





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

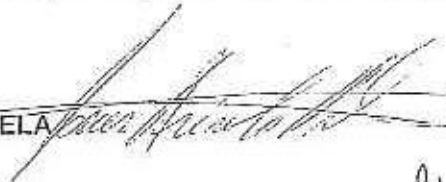
CASACIÓN LABORAL N° 7515-2014  
LIMA  
Reposición por despido fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por estas consideraciones,

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED] mediante escrito de fecha seis de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos setenta y ocho; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha quince de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos uno; y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia emitida en primera instancia de fecha veinte de agosto de dos mil trece, en fojas doscientos cuarenta y siete a doscientos cincuenta y ocho, que declaró infundada la demanda; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante [REDACTED] sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

S.S.

ARÉVAEG VELA 


YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

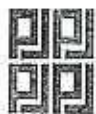
DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

LIM

  
ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
SALA SEGUNDA DE CASACION  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA - Sistema de  
Notificación Electrónica  
SEDE ALZAMORA VALDEZ  
JUEZ: RUBÉN ROJAS GALVÁN  
Nº: 19125-2013-0-1801-JR-LA-03  
Fecha: 12/07/2016 17:19:00  
REPOSICIÓN  
JUDICIAL P. Judicial LIMA / Lima / Poder Judicial



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima

Edificio Alzamora Valdez - Av. Abancay Cdra. 5 Esquina con Nicolás de Piérola

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - Sistema de Notificación Electrónica SINOE  
SEDE ALZAMORA VALDEZ  
JUEZ: RUBÉN ROJAS GALVÁN  
Nº: 19125-2013-0-1801-JR-LA-03  
Fecha: 12/07/2016 17:19:00  
REPOSICIÓN  
JUDICIAL P. Judicial LIMA / Lima / Poder Judicial



Expediente : 19125-2013-0-1801-JR-LA-03  
Materia : Reposición  
Especialista : Rubén Rojas Galván  
Demandante :  
Demandados :

Resolución Número Ocho.-

Lima, 08 de junio del 2016

Por recibido los autos del superior jerárquico, y estando a lo dispuesto; cúmplase lo ejecutoriado y habiéndose confirmado la sentencia expedida por el juzgado, ARCHIVÉSE DEFINITIVAMENTE los actuados, y remítase los autos al Archivo Central de esta Corte Superior de Lima,