



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**SUMILLA:** *El mutuo disenso constituye aquel acto jurídico bilateral a través del cual el empleador y trabajador acuerdan o deciden resolver el contrato de trabajo, ya sea este a plazo fijo o indeterminado, siendo que en caso se alegue la violencia o intimidación en la suscripción del convenio esta deberá ser probada de manera fehaciente al interior del proceso.*

Lima, dos de abril de dos mil diecinueve

**VISTOS**, con el acompañado, la causa número tres mil setecientos noventa y siete, guion dos mil diecisiete, guion **LA LIBERTAD**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesta por la demandante, **Rosa Elena Romero Núñez**, mediante escrito presentado el nueve de enero de dos mil diecisiete (fojas ochenta y dos a noventa y uno), contra la **Sentencia de Vista** de fecha ocho de noviembre de dos mil dieciséis (fojas sesenta y nueve a setenta y ocho), que **confirmó** la **Sentencia** apelada de fecha trece de julio de dos mil quince (fojas cuarenta y nueve a cincuenta y tres), que declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **AFP INTEGRAL**.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha veinte de agosto de dos mil dieciocho que corre de fojas cincuenta y siete a sesenta del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa por aplicación indebida de los artículos 214°, 215° y 216° del Código Civil**; correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

**CONSIDERANDO:**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito**

**a) Pretensión demandada:** Del análisis de la pretensión contenida en la demanda interpuesta por doña Rosa Elena Romero Núñez con fecha trece de junio de dos mil catorce (fojas siete a dieciocho), se aprecia que esta parte postuló como pretensión principal la reposición a su puesto de trabajo en calidad de Asesora Previsional Senior al haber sido objeto de un despido fraudulento por parte de la demandada, AFP INTEGRAL; solicitando como pretensión accesoría el pago de una indemnización por daños y perjuicios o una indemnización por despido arbitrario, con el reconocimiento de intereses legales, así como el pago de costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La jueza del Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha trece de julio de dos mil quince (fojas cuarenta y nueve a cincuenta y tres), declaró infundada la demanda señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) la demandante se reincorporó a su centro de trabajo el treinta y uno de marzo de dos mil trece, después del término de su descanso médico razón por la que no se puede considerar como acto de hostilidad el hecho que la demandada no le haya pagado en el mes de marzo suma alguna por concepto de comisiones; ii) al no haber existido ningún acto de hostilización por parte de la demandada determina la inexistencia de coacción para que la actora firme el convenio de mutuo disenso con fecha siete de abril de dos mil catorce; iii) del audio de la conversación entre la demandante y el representante de la demandada se evidencia que la actora hace preguntas sugestivas respecto a que estaba siendo objeto de un despido, por lo que a criterio de la juzgadora la demandante firmó el citado convenio sin que exista coacción por parte de su empleadora.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**b) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de La Libertad, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de noviembre de dos mil dieciséis (fojas sesenta y nueve a setenta y ocho), confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, señalando como sustento de su decisión que de lo actuado en el presente proceso no se acredita un despido fraudulento al no haber existido coacción o amenaza en la actora que haya constituido vicio de su voluntad para determinar la decisión de renunciar a su centro de labores; asimismo, de haberse configurado actos de hostilidad debió haber solicitado el cese de los mismos conforme a ley.

**Segundo: Contenido de los dispositivos legales en debate**

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones; en ese sentido los artículos 214°, 215° y 216° del Código Civil establecen lo siguiente:

***“Artículo 214°.- Anulación por violencia o intimidación***

*La violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico, aunque hayan sido empleados por un tercero que no intervengan en él”.*

***“Artículo 215°.- Intimidación***

*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”.*

***“Artículo 216°.- Criterios para calificar la violencia o intimidación***

*Para calificar la violencia o la intimidación debe entenderse a la edad, el sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que pueden influir sobre su gravedad”.*

**Tercero: Marco conceptual del despido fraudulento**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La figura del despido fraudulento que trae como consecuencia la reposición del trabajador en su puesto de trabajo ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 976-2001-AA/TC definiéndolo en los siguientes términos:

*“ (...) Se produce el denominado despido fraudulento cuando: 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. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. No. 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas".*

*En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27° de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso”.*

Asimismo, en el Fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01984-2012-PA/TC-Tacna, de fecha ocho de agosto de dos mil doce el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción ilegal de la relación laboral y que amerita la reposición del trabajador cuando:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas 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”.*

De las definiciones dadas por el Tribunal Constitucional se determina que para que se configure un despido fraudulento se deberá verificar si la demanda se sustenta en algunos de los siguientes supuestos: a) *Si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente;* b) *Si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas;* c) *Si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias;* d) *Si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluida el vínculo laboral;* e) *Si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad.*

Conforme a lo expuesto en los fundamentos precedentes queda claro que de determinarse en un proceso judicial la inexistencia de los hechos imputados al trabajador, el empleador incurrirá en un despido fraudulento, correspondiendo al juez ordenar la reposición como medida que garantice la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

**Cuarto: Nulidad del acto jurídico**

Respecto a la nulidad del acto jurídico, el artículo V del Título Preliminar del Código Civil establece que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres. Asimismo, el artículo 219° de la norma acotada prescribe: *“El acto jurídico es nulo: 1.- Cuando falta la*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*manifestación de voluntad del agente. 2.- Cuando se haya practicado por persona absolutamente incapaz, salvo lo dispuesto en el artículo 1358°. 3.- Cuando su objeto es física o jurídicamente imposible o cuando sea indeterminable. 4.- Cuando su fin sea ilícito 5.- Cuando adolezca de simulación absoluta. 6.- Cuando no revista la forma prescrita bajo sanción de nulidad. 7.- Cuando la ley lo declara nulo. 8.- En el caso del artículo V del Título Preliminar, salvo que la ley establezca sanción diversa”. El supuesto de contravención al orden público es cuando el acto jurídico tenga una finalidad prohibida porque se dirige contra los principios fundamentales y los intereses generales sobre los cuales descansa el ordenamiento jurídico estatal; y el supuesto de fin ilícito se entiende cuando falta la causa fin del acto jurídico, identificándose con la función social y/o económica que debe cumplir el mismo y que el derecho reconoce relevante para sus fines.*

Por otro lado, la anulabilidad del acto jurídico se consagra en el artículo 221° del Código Civil que establece: “*El acto jurídico es anulable: 1.- Por incapacidad relativa del agente. 2.- **Por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación** (...)*”; de igual forma, el artículo 214° del mismo cuerpo normativo, permite la anulación por **violación o intimidación**, es decir, el acto jurídico es inválido cuando el agente no ha estado en aptitud de adoptar una decisión y de expresarla de manera consciente y voluntaria.

**Quinto: Elementos de la intimidación**

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

- a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor*
- b) El mal 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*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Delimitadas las características es preciso indicar que la **amenaza** a la cual se hace referencia debe recaer sobre la esfera interna; 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.

**Sexto:** 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.

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.

**Sétimo: Causales de extinción del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo constituye una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues, en ella convergen las voluntades del empleador y el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

trabajador, por ello, dicha relación impone el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, la cual se extingue cuando cesan definitivamente sus obligaciones.

Sin embargo, existen supuestos para finalizar la relación laboral, los mismos que pueden provenir de la voluntad del trabajador, por **decisión mutua entre las partes**, por decisión unilateral del empleador, entre otras formas de extinción; así, debemos entender que la extinción del contrato de trabajo importa la finalización de la relación laboral y, por ende, la cesación de las obligaciones de las partes, entiéndase: trabajador y empleador.

En nuestra legislación 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, señala como causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- 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.
- **El mutuo disenso entre trabajador y empleador.**
- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por ley.

**Octavo: Mutuo disenso como causal de la extinción del contrato de trabajo**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre el particular, el mutuo disenso constituye aquel acto jurídico bilateral a través del cual empleador y trabajador acuerdan o deciden resolver el contrato de trabajo, ya sea este a plazo fijo o indeterminado.

En ese contexto el artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé que el acuerdo que pone término a la relación laboral debe **constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales**, de esta forma la relación laboral se extingue de la misma forma como tuvo origen, esto es, el acuerdo de las partes.

No obstante, dicho acuerdo puede producirse antes o después de iniciada la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, la suscripción del mismo no obliga a las partes al pago de monto adicional por concepto de indemnización, ello en la medida que no se trata de una rescisión unilateral, sino por el contrario, se trata de un acuerdo entre las partes; sin embargo, se requiere la prestación del libre consentimiento del trabajador, puesto que cualquier vicio en la manifestación de la voluntad implica la nulidad del acuerdo.

**Noveno:** De lo anotado puede inferirse que el artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no exige a las partes que motive el acuerdo en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo, 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. Asimismo, cuando se opte por esta modalidad, deberá cumplirse con el requisito previsto en la norma antes acotada, esto es, que deba constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales, bastando para su aprobación que no se acredite **vulneración alguna a la manifestación de la voluntad**.

**Décimo: Solución del caso en concreto**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el caso concreto la accionante sostiene que se ha producido un despido fraudulento al haber sido coaccionada por la emplazada para firmar el convenio de extinción del vínculo laboral la cual no tuvo intención en celebrarlo; refiere además que dicha intimidación se dio en el marco de una supuesta advertencia de que si se negaba a cesar en sus labores no se le asignaría funciones ni participaría en actividades laborales, percibiendo una remuneración básica y posteriormente el cese laboral sin percibir liquidación alguna por concepto de beneficios sociales, siendo esta la razón en que se sustenta el interés indirecto e ilegítimo del empleador para inducir su voluntad en cuanto a la ruptura del vínculo laboral.

Por su parte la demandada sostiene que no ha existido intimidación en la voluntad de la demandante para la suscripción del convenio de mutuo disenso y que la misma actuó con suficiente discernimiento y voluntad, no correspondiendo la reposición demandada al no haber acreditado los supuestos actos de coacción, intimidación o presión ejercido sobre ella.

**Décimo Primero:** La actora ha alegado un presunto propósito de su empleadora de inducir la voluntad de esta para al quiebre prematuro de la relación laboral, bajo el argumento de un supuesto inicio de un procedimiento de despido en su contra sin el pago de sus beneficios sociales, situación que habría importado una intimidación, viciando su voluntad y consentimiento, dando lugar a que suscribiera el convenio de mutuo disenso.

No obstante lo expuesto, debemos decir que para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral debe mediar la intención de manipular, intencionalmente la voluntad de la trabajadora creando en la misma sentimientos de miedo, incapacidad o temor; el mismo que deberá afectar de manera grave e inminente a la prestadora de servicios.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En el caso de autos se advierte que si bien se habría imputado una presunta intimidación por parte del empleador; sin embargo debe tenerse en cuenta que del contenido del audio ofrecido por la demandante que corre en CD ROM a fojas tres, prueba admitida y actuada en el proceso; no se desprende que haya existido coacción en la demandante para la suscripción del convenio de cese, toda vez que según lo manifestado por el abogado de la actora en la Audiencia de Vista, esta parte había mantenido, previa a la suscripción del convenio de mutuo disenso, varias reuniones con directivos de la demandada en las que ya se le había puesto de conocimiento la voluntad de la empresa de dar por terminada la relación laboral; situación que se concretó recién el siete de abril de dos mil catorce, fecha en la que acudió a las oficinas de la demandada en compañía de una tercera persona, quien manifestó su deseo de llevarse el documento de mutuo disenso con la finalidad de evaluar sus alcances.

De lo expuesto se concluye que antes de la firma del convenio de cese la actora conocía de la decisión adoptada por la demandada de dar por terminada el vínculo laboral, situación que permite descartar el vicio de la voluntad alegada, pues, de la conversación que fluye del audio aparece que el deseo de renunciar de la demandante se debió a su propia decisión. Cabe precisar además, que si la actora consideraba que los actos de la demandada se catalogaban como actos de hostilidad, pudo haber optado por el mecanismo legal previsto en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo ejercicio no se encuentra acreditado.

**Décimo Segundo:** Evaluadas dichas circunstancias y a criterio de este Supremo Tribunal puede colegirse que no se encuentra acreditada la intimidación a que hace referencia la actora, sino por el contrario se evidencia que la renuncia ha sido realizada de manera libre y voluntaria con pleno conocimiento de la decisión tomada por su empleador, lo que desestima la existencia cierta de un hecho o



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

circunstancia que haya tenido por objeto intimidar a la accionante a efectos de obtener su renuncia.

**Décimo Tercero:** Si bien en el considerando precedente se ha concluido que la extinción del vínculo laboral entre las partes fue por la suscripción del convenio por mutuo disenso de la demandante, no se puede soslayar el apartamiento del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03052-2009-AA, que señaló:

*“a. El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario, y por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.*

***b. El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia de amparo.***

*c. El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin; el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes”. (Negrita es nuestro).*

En la sentencia recaída en el **Expediente N° 03052-2010-PA/TC-LIMA**, caso Crousillat Ceccarelli y otros, el Tribunal Constitucional en el fundamento 8 de la misma ha precisado lo siguiente:

(...)

*Que en el caso del señor Humberto Jesús Tempesta Herrada debe señalarse que con las planillas de haberes de fecha 29 de abril de 2009, obrantes a fojas 568 y 574, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada le depositó en su Cuenta de Ahorros 193-13687964-0-24*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*(pago de haberes) su liquidación de beneficios sociales que incluye su compensación por tiempo de servicios y la indemnización por despido arbitrario.*

*Asimismo debe destacarse que en la liquidación de beneficios sociales, obrante a fojas 570, se encuentra la firma del demandante mencionando como señal de conformidad del monto que le abonó la Sociedad emplazada por concepto de compensación por tiempo de servicios e indemnización por despido arbitrario.*

*Teniendo presente estos hechos, este Tribunal considera que en el caso del demandante mencionado también resulta aplicable el precedente vinculante establecido en la STC 03052-2009-PA/TC para declarar improcedente su pretensión de reposición, pues cobró la indemnización por despido arbitrario **y no ha demostrado que trató de consignarla a la Sociedad emplazada, para que pueda concluirse con certeza que no la cobró por haberla rechazado. (Énfasis propio)***

Del texto de las sentencias glosadas se determina que el trabajador que cobra el monto que se le otorga por concepto de indemnización por despido u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos”, acepta la forma de protección resarcitoria, no pudiendo luego de dicho cobro pretender ser repuesto en el trabajo alegando que su despido es nulo, incausado o fraudulento.

**Décimo Cuarto:** En el presente caso, del convenio de cese por mutuo disenso de fecha siete de abril de dos mil catorce se aprecia que la empresa demandada otorgó a la actora un beneficio económico en la suma de sesenta y nueve mil setecientos cuarenta y ocho con 00/100 Nuevos Soles (S/.69,748.00) y conforme se consignó en la hoja de liquidación de beneficio económico que corre de fojas ciento uno del acompañado, monto que fue entregado a la demandante a través del Cheque N° 105940738, tal como se verifica a fojas ciento tres del acompañado; lo que supone un incentivo por la extinción del vínculo laboral. De lo indicado queda claro que al haber cobrado la demandante el beneficio económico que le fuera depositada a través del citado instrumento financiero y no habiendo manifestado la voluntad de reintegrar dicha suma



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

aceptó el término de su contrato de trabajo, circunstancia que le impide solicitar la reposición en el empleo al encontrarse dentro del supuesto previsto en la Sentencia recaída en el Expediente N°03052-2009-PA/TC-CALLAO.

**Décimo Quinto:** En consecuencia, no existiendo razones suficientes para dejar sin efecto el acuerdo de ruptura del vínculo laboral entre las partes, efectivizado a través del convenio por mutuo disenso, la extinción del vínculo laboral fue por decisión de la demandante, causa válida de extinción del contrato de trabajo prevista en el literal d) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, no se configura los actos de violencia o intimidación que se reclama, *máxime* si la actora reconoce la percepción del monto referido en el convenio individual de cese por mutuo disenso, motivo por el que la causal bajo análisis deviene en **infundada**.

Por las consideraciones expuestas:

**FALLO:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Rosa Elena Romero Núñez**, mediante escrito presentado el nueve de enero de dos mil diecisiete (fojas ochenta y dos a noventa y uno); en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha ocho de noviembre de dos mil dieciséis (fojas sesenta y nueve a setenta y ocho); **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada **AFP INTEGRAL**, sobre reposición por despido fraudulento, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3797 – 2017  
LA LIBERTAD  
Reposición por despido  
fraudulento  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**UBILLÚS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

*DES/EEH*