



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft
Fecha: 26/09/2024 15:45:42 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: RAMAL BARRENECHEA ENRIQUE FERNANDO /Servicio Digital
Fecha: 24/09/2024 16:55:27 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO /Servicio Digital
Fecha: 24/09/2024 17:48:54 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARLOS GASAS ELISA VILMA /Servicio Digital
Fecha: 24/09/2024 18:26:07 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: PEVES COTAQUIESPE Lucy Roxana FAU 20159981216 soft
Fecha: 2/10/2024 17:48:00 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022 SELVA CENTRAL Despido arbitrario y otro PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT

Sumilla: Para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral debe mediar la intención de manipular intencionalmente la voluntad del trabajador creando en él sentimiento de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

Palabras clave: renuncia voluntaria, intimidación, despido arbitrario.

Lima, veintisiete de agosto de dos mil veinticuatro

VISTA; la causa número catorce mil doscientos catorce, guion dos mil veintidós, **SELVA CENTRAL;** en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **COMPAÑÍA MINERA SAN IGNACIO DE MOROCOCHA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA,** mediante escrito presentado el ocho de abril de dos mil veintiuno que corre de fojas ciento veintidós a ciento treinta y ocho del Expediente Principal, contra la **sentencia de vista,** de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintiuno que corre de fojas ciento ocho a ciento diecinueve, que **confirmó la sentencia apelada** de fecha nueve de diciembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y seis a ochenta y uno, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral iniciado por la parte demandante, **GREGORIO GUSTAVO ARROYO TABRA,** sobre **despido arbitrario y otro.**

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha dos de octubre de dos mil veintitrés, que corre de fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y siete del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la causal siguiente: **inaplicación del inciso b) del artículo 16 del Texto Único**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

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

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso.

- a) **De la pretensión demandada:** Conforme al escrito de demanda de fecha doce de junio de dos mil diecinueve, la parte demandante solicitó demanda laboral de despido fraudulento materializado el trece de mayo de dos mil diecinueve, por habersele obligado a firmar carta de renuncia bajo amenaza de procesarle judicialmente por una presunta falta de asistir en estado de ebriedad al centro de trabajo, debiendo declarar fundada la demanda, debiendo dejar sin efecto dicha carta de renuncia y disponer la reposición en el cargo de operador de mina-perforista en el área de mina.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juzgado Especializado de Trabajo – NLPT Sede la Merced de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, a través de la **Sentencia** de fecha nueve de diciembre del dos mil diecinueve, declaró: **fundada** la demanda formulada por **Gregorio Gustavo Arroyo Tabra** contra **Compañía Minera San Ignacio de Morococha Sociedad Anónima Abierta** sobre **despido fraudulento**; en consecuencia, se declara **nulo** la carta de renuncia de fecha diez de mayo del dos mil diecinueve, **nulo** el despido acontecido el trece de mayo del dos mil diecinueve, **ordeno** a la demandada reponer al demandante en su cargo de operador de mina perforista; con pago de costas y costos.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Mixta y Sala de Apelación en lo Penal de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de marzo del dos mil veintiuno,



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

resolvió: **confirmar** la **Sentencia número 563-2019-PJ**, contenida en la resolución número 05 de fecha nueve de diciembre de dos mil diecinueve, por la cual, se resuelve: **fundada la demanda** formulada por **Gregorio Gustavo Arroyo Tabra** contra **Compañía Minera San Ignacio de Morococha Sociedad Anónima Abierta**, sobre despido fraudulento; en consecuencia, se declara **nulo** la carta de renuncia de fecha diez de mayo del dos mil diecinueve, **nulo** el despido acontecido el trece de mayo del dos mil diecinueve, **ordeno** a la demandada **reponer** al demandante en su cargo de operador de mina perforista; con pago de costas y costos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Tercero. Causal declarada procedente

La causal declarada procedente se encuentra referida a la **inaplicación del inciso b) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, norma que establece lo siguiente:

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

(...) b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; (...).”

Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido **el inciso b) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material, corresponderá a esta Suprema Sala casar la resolución recurrida y resolver 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, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 294971, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Quinto. Sobre las causas de extinción del contrato de trabajo

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

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
- b) **La renuncia o retiro voluntario del trabajador;**
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
- e) La invalidez absoluta permanente;
- f) La jubilación;

¹ Ley número 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. (Los resaltado en negrita es nuestro).



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por Ley.

Siendo que todas estas causales se encuentran previstas en el artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Sexto. Asimismo, debe tenerse en cuenta respecto a la causa de extinción del vínculo laboral, sobre renuncia o retiro voluntario, lo esbozado por **Blancas Bustamante**, en el sentido que la decisión del trabajador de poner fin a la relación laboral constituye causa suficiente para la extinción válida de ésta. La Ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo², plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15 del artículo 2 y el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, es por ello que cuando el trabajador opte por esta, como causal de extinción del vínculo laboral, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR referido a dar aviso por escrito con treinta días de anticipación, pudiendo el empleador exonerar de este plazo, por propia iniciativa o a pedido del trabajador, siendo que en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

Sétimo. A partir de lo descrito, puede concluirse entonces que la renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo, violencia o intimidación, puesto que cuando se afecte alguno de estos, la renuncia afectará un vicio del consentimiento que no es

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, pp. 42.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber producido el acto viciado con nulidad; contrariamente a ello, la renuncia debe ser entendida como un acto válido, prístino e irrevocable, que permite entender la correcta extinción del contrato de trabajo.

Octavo. Sobre la intimidación

Es preciso indicar que la intimidación ha sido definida como:

“(...) una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del agente causándole miedo o temor, amenazándolo con un mal futuro que deber ser inminente y grave. De esta manera, presionando la voluntad o el ánimo del agente, se logra que declare algo de una manera distinta de la querida, o al declarar que quiere, cuando nunca ha querido así ni de otra manera”.³

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

Noveno. Elementos de la intimidación

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

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

b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave.

³ LUCA DE TENA, Guillermo Lohman. En “Código Civil Comentado”. Tomo I. Segunda Edición. Agosto 2007. Gaceta Jurídica S.A. pág. 670.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica”.⁴

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

Décimo. Establecida la definición y características generales de la intimidación, es preciso indicar que, trasladado al ámbito laboral, podemos señalar que la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor. A partir de ello, debe considerarse que la intimidación debe afectar de manera grave e inminente al trabajador.

Ahora bien, para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato, debe exigirse como requisitos fundamentales: **“a) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave 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”.**

Décimo primero. Solución del caso concreto

⁴ Ibidem. Pág. 670.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

De la revisión del recurso de casación presentado, se advierte que la parte demandada señala que la instancia de mérito inaplicar el inciso b) del artículo 16 del Decreto Supremo número 003-97-TR, puesto que determina un supuesto despido fraudulento, cuando en realidad lo que ha ocurrido es un cese válido por renuncia voluntaria del propio trabajador. En ese sentido, al comprobar que no se ha podido acreditar con medios probatorios idóneos la supuesta coacción e intimidación vertida en la carta de renuncia, correspondía a la Sala Superior declarar infundada la demanda.

Al respecto, se aprecia que la parte demandante como fundamentos de su demanda señala que bajo amenazas fue obligado a firmar dicho documento de renuncia, toda vez que se le amenazaba con procesarle judicialmente por la presunta falta de asistir en estado de ebriedad a su centro de trabajo, y que en ningún momento ha tenido la voluntad de renunciar a su trabajo.

Décimo segundo. Al respecto, debemos tener presente que para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral debe mediar la intención de manipular intencionalmente la voluntad del trabajador creando en él sentimiento de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

Décimo tercero. De la revisión de autos, se advierte que se encuentra la carta original de renuncia presentada el trece de mayo de dos mil diecinueve, documento en el cual se aprecia la firma y huella digital del demandante, donde expresa su decisión voluntaria de terminar el vínculo laboral por motivos personales y solicita ser exonerado del plazo de treinta días de anticipación que exige la ley en caso de renuncia voluntaria; por lo que, no se advierte intimidación alguna por parte de la demandada a efectos de que la parte demandante firme el mencionado documento.

Décimo cuarto. En esa línea de análisis, no se ha podido evidenciar en el proceso que se haya producido una amenaza inminente y grave, puesto que los actos descritos por el accionante no han podido ser contrastados con otros medios de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

prueba, no bastando una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva de los hechos de intimidación que se invocan; más aún si tampoco, se encuentra acreditado que se haya afectado a la persona o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215 del Código Civil, por lo que no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar una intimidación por parte de la emplazada contra el accionante y que conlleve a que el actor sea objeto de un despido fraudulento.

Décimo quinto. Evaluadas dichas circunstancias y a criterio de este Supremo Tribunal puede colegirse que no se encuentra acreditada la intimidación a que hace referencia el actor, sino por el contrario se evidencia que el cese se produjo con motivo de la renuncia voluntaria, supuesto que se encuentra acreditado con el documento denominado carta de renuncia de fecha trece de mayo de dos mil diecinueve y que corresponde a una causa válida de extinción del contrato de trabajo prevista en el literal b) del artículo 16 del Decreto Supremo número 003-97-TR; motivo por el cual deviene en **fundada** la causal denunciada.

Décimo sexto. Actuación en sede de instancia

La sentencia vista infringió el literal b) del artículo 16 del Decreto Supremo número 003-97-TR, que constituye norma de derecho material. Por tanto, corresponde **casar** la sentencia emitida por la Sala Superior y, en consecuencia, actuando en sede de instancia, **revocar** la sentencia apelada que declaró **fundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento, y **reformándola**, se procede a declarar **infundada** la demanda en todos sus extremos.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

DECISIÓN



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14214-2022
SELVA CENTRAL
Despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **COMPAÑÍA MINERA SAN IGNACIO DE MOROCOCHA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA**, mediante escrito presentado el ocho de abril de dos mil veintiuno que corre de fojas ciento veintidós a ciento treinta y ocho del Expediente Principal; en consecuencia, **CASARON** la **sentencia de vista**, de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintiuno que corre de fojas ciento ocho a ciento diecinueve; **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha nueve de diciembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y seis a ochenta y uno, que declaró **fundada** la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante **GREGORIO GUSTAVO ARROYO TABRA** sobre **despido arbitrario y otro**. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

CACC/GEHB