



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023  
CUSCO  
Reposición  
Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

**Sumilla:** Para acreditar un despido fraudulento deben acreditarse los actos de engaño o intimidación que se reclaman, más aún si el actor reconoce la percepción del monto referido en el convenio de cese por mutuo disenso.

**Lima, trece de enero de dos mil veintiséis**

**VISTA** la causa número dieciséis mil doscientos treinta y cuatro del dos mil veintitrés, Cusco, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Espinoza Montoya** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente ejecutoria suprema:

**I. Materia del recurso**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado el veintidós de abril de dos mil veintidós (folios ciento treinta y ocho a ciento cuarenta y tres), contra la **sentencia de vista** del seis de abril de dos mil veintidós (folios ciento veinticuatro a ciento treinta siete), que **confirmó** la **sentencia apelada** expedida el veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno (folios ciento ocho a ciento quince), que declaró **improcedente** la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada **Perurail Sociedad Anónima**, sobre reposición.

**II. Causal del recurso**

Mediante la resolución del quince de julio de dos mil veinticuatro (folios treinta y uno a treinta y dos del cuadernillo de casación), se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: **interpretación errónea del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR**.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023  
CUSCO  
Reposición  
Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

En tal sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del proceso**

A fin de establecer la existencia de la infracción reseñada precedentemente, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. **Pretensión demandada.** A través del escrito de demanda presentado el veintitrés de julio del dos mil veinte, el demandante solicitó que se le reponga en el puesto que ocupó antes de su despido fraudulento (jefe de tren) en el mismo lugar de trabajo, con la misma remuneración y condiciones socio laborales, más el pago de costos del proceso.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia:** El Sexto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, mediante sentencia del veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno, declaró **improcedente** la demanda, fundamentado que, la demandada ha procedido a desvincular al actor en mérito a la conformidad que este dio respecto del acuerdo de terminación del vínculo laboral por mutuo disenso, no habiendo concurrido los presupuestos del despido fraudulento como es la imputación de hechos inexistentes, falsos o imaginarios o la atribución de una falta no prevista legalmente. Si bien es cierto mediante correo de fecha veinticinco de junio de dos mil veinte, se le indica al actor que envíe los documentos debidamente firmados; sin embargo, es claro que esto únicamente era para efectos de ejecutar el pago, ya que el actor al mostrar su conformidad por el correo, aceptó someterse a la terminación de su vínculo laboral de mutuo disenso. Por otro lado, el actor no ha demostrado que al mostrar conformidad con la terminación del vínculo laboral por mutuo disenso haya sido inducido por la demandada, para aceptar la extinción del vínculo laboral.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

- 1.3. **Sentencia de segunda instancia.** La primera sala laboral de la misma corte superior de justicia, mediante sentencia de vista del seis de abril de dos mil veintidós, **confirmó** la sentencia de primera instancia bajo argumentos similares.

**Segundo. Delimitación de la controversia**

Respecto a la causal de orden material declarada procedente referida a la interpretación errónea del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR; dispositivo legal que prevé:

**Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR**

**Artículo 19.** El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

**Tercero. Mutuo disenso como causal de la extinción del contrato de trabajo**

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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

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.

De lo anotado puede inferirse que el artículo 19 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, no exige a las partes que motiven 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 numeral 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.

**Cuarto. Marco conceptual del despido fraudulento**

El despido fraudulento 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.º 29497**

N.º 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 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 27º 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.º 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 de la relación laboral ilegal y que amerita la reposición del trabajador cuando: "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".

**Quinto. Solución del caso concreto**

5.1 La parte recurrente sostiene, en su recurso de casación, que el acuerdo de mutuo disenso no se perfeccionó pues no contaba con su firma, además el



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

correo de aceptación no significa el perfeccionamiento que establece la norma, sino solo implica un acuerdo preliminar en un escenario no formal. Y considerar la confirmación electrónica vía correo no es una figura regulada por norma expresa, tanto más que el acuerdo de mutuo se señaló que el mismo tendría efectos a partir de la firma, razón por la cual se exigió al recurrente remitir el documento debidamente suscrito, lo cual no se hizo ya que se desistió. En ese sentido, el despido fraudulento se dio a partir del veinticinco de junio del dos mil veinte, al hacer creer al recurrente que su vínculo se había terminado cuando no existía formalidades ni legalidad, conducta contraria a la verdad y auspiciado por el engaño y sobre todo contrario a las rectitudes de las relaciones laborales que se equipara a la violación de la legalidad.

5.2 Revisada la sentencia recurrida, se verifica que el colegiado superior, confirmando los fundamentos del juzgado de origen, señala que:

13. (...) este Tribunal estima conveniente manifestar que si bien es cierto la norma que data del año 1997 no establece, ni por asomo, el uso de otros medios para que un trabajador pueda manifestar su voluntad para el mutuo disenso, el uso del correo electrónico personal en esta época resulta válido. En concreto no se puede desconocer que en contexto globalizado del uso de dichos medios y resaltando la situación concreta de encierro vivida durante los primeros meses de Estado de Emergencia sanitaria en nuestro país se intente desconocer la validez de las comunicaciones entre empleador y trabajador que se suscitan mediante ellas. Concretamente para este Tribunal el hecho de que el trabajador haya manifestado su voluntad de someterse al mutuo disenso haciendo uso de su correo electrónico personal es válido.

14. (...) a) **En cuanto al empleo de una amenaza de un daño inminente y grave a fin de disminuir la libertad de uno de los contratantes.** ... la existencia de una comunicación de la demandada sobre las acciones



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

legales laborales como consecuencia del estado de emergencia sanitaria y que eran para todo el personal, entendiéndose a aquellos que no podían efectuar labor remota. Entonces podríamos llegar a concluir que las comunicaciones de la demandada no denotan un ánimo intimidatorio a los trabajadores sobre las acciones que podrían tomar. Asimismo, debemos manifestar que se actuó la declaración de otros dos trabajadores como son el [REDACTED] y se denota que también les ofrecieron el mutuo disenso con incentivo pero que no aceptaron en una primera oportunidad (vale aclarar que el [REDACTED] se comunicó con la demandada para solicitar el mutuo disenso en agosto de dos mil veinte). Esto último denota que si bien es cierto los trabajadores tenían conocimiento del mutuo disenso, pero no que se hayan sentido obligados a aceptarlo. Lo que convierte a la aceptación efectuada en una acción voluntaria; **b) La existencia de nexo causal entre la intimidación y el consentimiento.** – En el punto previo se determinó que no existió intimidación en el presente caso, y ello corrobora que el consentimiento fue libre y voluntario por el actor. **c) Que la amenaza revista carácter antijurídico.** – El actor señaló que la intimidación en concreto fue por lo ceses colectivos que refería la demandada y la suspensión perfecta, en principio ambas figuras se encuentran reguladas en la normativa laboral y la de emergencia sanitaria, concretamente, por lo que los hechos que le habría señalado al actor no revisten un carácter antijurídico.

Con todo ello, este Colegiado no encuentra que en el presente caso el actor haya aceptado el mutuo disenso por intimidación de la demandada. Entonces, la aceptación fue de forma libre y voluntaria por el actor.

(...)

16. Evidentemente, luego de analizar los aspectos sustanciales del mutuo disenso y contrastarlos con los del despido fraudulento, se tiene que en



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

concreto en el presente caso no se habría suscitado el despido alegado, pues no se encuentra que el actor haya suscrito el mutuo disenso bajo engaño, amenaza o intimidación.

5.3 Al respecto, este supremo tribunal comparte la apreciación efectuada por la instancia superior, pues no se encuentra acreditada la intimidación ni el engaño al que hace referencia el actor, sino por el contrario se evidencia que la extinción del contrato (por mutuo disenso) ha sido realizada de manera libre y voluntaria.

5.4 Si bien, el recurrente no llegó a materializar su voluntad, esto es con la firma del convenio de mutuo disenso; sin embargo, en la realidad, es claro que el beneficio económico que le fuera depositado a través de la transferencia bancaria conforme se advierte en autos (folios ciento uno a ciento dos), y no habiendo manifestado la voluntad de reintegrar dicha suma, evidencia que el demandante aceptó la culminación de su contrato de trabajo, circunstancia que le impide solicitar la reposición en el empleo al encontrarse dentro del supuesto previsto en el precedente vinculante, mediante sentencia recaída en el Expediente N.° 03052-2009-P A/TC.

- 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

- 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.

5.5 En ese marco, se determina que el colegiado superior no ha incurrido en la infracción sostenida por la parte recurrente; por lo que, no se configuraron los actos de engaño o intimidación que se reclama, más aún si el actor reconoce la percepción del monto referido en el convenio de cese por mutuo disenso, motivo por el cual, se declara **infundado** el recurso de casación.

Por estos considerandos, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

**DECISIÓN**

1. **DECLARAR infundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante [REDACTED] mediante escrito presentado veintidós de abril de dos mil veintidós (folios ciento treinta y ocho a ciento cuarenta y tres).
2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** del seis de abril de dos mil veintidós (folios ciento veinticuatro a ciento treinta siete).
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandada **Perurail Sociedad Anónima** y a la parte demandante [REDACTED] sobre reposición.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 16234-2023**

**CUSCO**

**Reposición**

**Proceso abreviado laboral- Ley N.° 29497**

**5. DEVOLVER** los actuados.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**FIGUEROA NAVARRO**

**ALVARADO PALACIOS DE MARÍN**

**ATO ALVARADO**

**ESPINOZA MONTOYA**

*JCV/ATB*