

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME JURÍDICO SOBRE LA CASACIÓN LABORAL
N° 422-2021 LIMA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Fatima Andrea Sanchez Del Aguila

ASESORA:
Claudia Vanessa Mejia Mejia



Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, MEJIA MEJIA, CLAUDIA VANESSA, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado sobre el Informe Jurídico de la “Casación Laboral N° 422-2021 Lima”, del autor SANCHEZ DEL AGUILA, FATIMA ANDREA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 33 %. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11 de julio del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 15 de julio del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: MEJIA MEJIA, CLAUDIA VANESSA	
DNI: 46742622	
ORCID:  https://orcid.org/0000-0002-3901-8190	
	Firma:

RESUMEN

El presente informe analiza la Casación Laboral N° 422-2021 Lima, a fin de determinar si los elementos de la intimidación se encuentran suficiente y correctamente acreditados a partir de los indicios expuestos a lo largo del caso. De este modo, se podrá verificar si la renuncia del demandante se encontraba o no viciada y, por ende, le debió o no corresponder una indemnización por daños y perjuicios.

Para lograr el objetivo propuesto, se estudiará la intimidación laboral como vicio de la voluntad aplicable al acto de renuncia del trabajador. Asimismo, se analizará el estándar probatorio para acreditar la intimidación laboral, así como su valoración a partir del uso de la prueba indiciaria. Luego de ello, se deberá apreciar la existencia o no de una intimidación en el caso en concreto, a la luz de lo regulado por el Código Civil. Por último, se estudiará la necesidad de recurrir de manera previa a un proceso que cuestione el vicio de la voluntad producto de la intimidación a fin de conseguir posteriormente una indemnización por daños y perjuicios.

En esta línea, el presente trabajo busca dar respuesta a cómo la prueba indiciaria debe ser correctamente valorada, motivada y justificada, con la finalidad de concluir razonablemente la existencia o no de intimidación laboral en el acto de renuncia.

Palabras clave

Intimidación laboral, prueba indiciaria, vicio de la voluntad, acto de renuncia, debida motivación, valoración de la prueba.

ABSTRACT

This report analyzes Labor Cassation No. 422-2021 Lima, in order to determine whether the elements of intimidation are sufficiently and correctly proven based on the evidence presented throughout the case. In this way, it will be possible to verify whether the plaintiff's resignation was flawed or not, and therefore, whether he should have been entitled to compensation for damages.

To achieve this objective, workplace intimidation will be studied as a defect in the will applicable to the employee's resignation. Likewise, the evidentiary standard for proving workplace intimidation will be analyzed, as well as its assessment based on the use of circumstantial evidence. After this, the existence or absence of intimidation in the specific case must be assessed, according to the provisions of the Civil Code. Finally, the need to resort to a prior process to challenge the defect in the will resulting from intimidation in order to subsequently obtain compensation for damages will be studied.

Along these lines, this paper seeks to address the question of how circumstantial evidence should be properly assessed, reasoned, and justified, in order to reasonably conclude whether workplace intimidation exists in the act of resignation.

Keywords

Workplace intimidation, circumstantial evidence, defect of will, resignation, due motivation, evaluation of evidence.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	5
I. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Justificación de la elección de la resolución	6
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Hechos relevantes del caso	11
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	14
3.1 Problema principal	14
3.2 Problemas secundarios	14
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	15
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	15
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	16
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	17
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	30
BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXOS	35

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Casación Laboral N° 442-2021 Lima
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Laboral / Procesal
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Resolución N° 7 de fecha 30 de octubre de 2018 Resolución S/N de fecha 09 de marzo de 2020
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Kenneth Luis Campbell Falcon
DEMANDADO/DENUNCIADO	Latam Airlines Group S.A. Sucursal Peru (Lan Peru S.A.)
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria)
TERCEROS	-
OTROS	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La razón para la elección de la Casación Laboral 422-2021 Lima, que declaró infundado el recurso interpuesto por LAN Perú, atiende a mi interés por el uso de la prueba indiciaria y su rol para determinar la existencia o no de intimidación laboral en casos como los de la controversia. En el caso, la Sala analizó los medios de prueba presentados y llegó a la conclusión de que el trabajador había sido intimidado por su empleador para suscribir su carta de renuncia. Ello constituyó a su vez un despido fraudulento, ya que la intimidación genera un vicio en el acto, lo que conlleva a que la renuncia sea nula.

Sobre esta materia, despido fraudulento por intimidación para renunciar o suscribir un mutuo disenso, existen divergencias en el sentido en que resuelven los jueces. Por ello, resulta relevante el análisis que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema realiza en este caso respecto a la probanza de una “real e inminente amenaza” capaz de viciar el acto de renuncia. Dicho análisis, esto es, la sentencia de la Corte cuenta con el carácter complejo necesario para su elección ya que analiza temas como: i) la debida motivación de las resoluciones judiciales; ii) la valoración probatoria; iii) el uso de la prueba indiciaria en casos de intimidación laboral; y, iv) el despido fraudulento.

1.2 Presentación del caso y del análisis

El presente caso versa sobre la demanda interpuesta por Kenneth Luis Campbell Falcón (en adelante, el trabajador) contra Latam Airlines Group S.A. Sucursal Perú (antes Lan Peru S.A.). El origen de esta es la renuncia del trabajador, suscrita bajo intimidación de la empresa. No obstante, el trabajador no interpuso su demanda en el plazo legal (treinta días hábiles) para reclamar

la reposición por despido fraudulento o la indemnización correspondiente por dicho acto. Por ende, con el fin de no ver vulnerados absolutamente sus derechos, interpuso una demanda de indemnización por daños y perjuicios, pero por incumplimiento de las obligaciones propias del contrato de trabajo.

El fundamento principal de dicho petitorio se basó en el quebrantamiento de la buena fe laboral. Ello por haberse configurado un despido fraudulento, ya que la renuncia se encontraba viciada a causa de la intimidación y coacción, y por haber sido víctima de mobbing laboral. Asimismo, el trabajador reclama que, previo a su “renuncia”, habría sufrido una reducción de categoría.

La resolución de primera instancia, emitida por el Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo, favoreció a la empresa, pues declaró infundada la demanda, alegando que no se había acreditado el daño. Sin embargo, el trabajador apeló esta resolución y, a través de la Sentencia de Vista de fecha 09 de marzo de 2020, emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de Lima, se revocó lo resuelto en primera instancia y, reformándola, se declaró fundada en parte la demanda, ordenando una indemnización de S/ 100,000.00 por concepto de daño moral.

Ante ello, la empresa interpuso recurso de casación alegando lo siguiente: i) infracción normativa del artículo 139° incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú; ii) interpretación errónea del artículo 215° del Código Civil y el inciso b del artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; e, iii) inaplicación de los artículos 216° y 217° del Código Civil. Posteriormente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió declarar infundado el recurso de casación, por lo que no casaron la sentencia de vista.

En ese contexto, el presente informe analizará como principal problema si la renuncia del trabajador, en el caso de estudio, constituye un acto viciado por intimidación ejercida por el empleador, y, de ser así, si le corresponde una

indemnización por daños y perjuicios. Para ello, será necesario analizar como problemas secundarios los siguientes: i) ¿la intimidación laboral puede considerarse un vicio de la voluntad conforme al Código Civil aplicable al acto de renuncia?; ii) ¿cuál es el estándar probatorio para acreditar la intimidación en el ámbito y cómo debe ser valorada la prueba indiciaria en virtud del ordenamiento jurídico actual?; iii) ¿se acreditó la existencia de intimidación laboral en el caso concreto, en mérito a los artículos 215°, 216°, 217° del Código Civil fueron correctamente aplicados por las instancias judiciales?; y, iv) ¿se encontraba prescrita la acción para cuestionar el vicio de la voluntad en la renuncia, y cómo afecta ello a la acción indemnizatoria?.

Frente a estas interrogantes, me encuentro parcialmente de acuerdo con lo resuelto por la Sala Suprema. El recurso de casación fue declarado infundado y concuerdo con esa decisión; empero, me encuentro en desacuerdo con el análisis realizado por la Corte, esto es, sobre la motivación con la cual se resolvió la controversia.

En primer lugar, se reconoce ampliamente en la jurisprudencia y en la doctrina que la renuncia es un acto de expresión de la voluntad del trabajador que, como tal, no se encuentra exento de los “vicios de voluntad”. Consecuentemente, siendo la intimidación uno de los “vicios”, para el caso de autos, es pertinente determinar la existencia o no de un vicio de la voluntad por intimidación en el trabajador para que presente su renuncia.

Para ello, se tomará en cuenta lo ya descrito por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC, en el cual se tipifica el despido fraudulento; lo que, junto con la intimidación laboral y su acreditación, también será relevante de verificarse en su desarrollo doctrinario, análisis que será planteado con mayor profundidad en el presente informe.

Sobre lo anterior, para la determinación de la intimidación laboral como factor determinante para una renuncia, en su gran mayoría, parte de la valoración

probatoria se basa en indicios. Por ende, será necesario dilucidar el estándar probatorio actual para casos de renuncia por intimidación y sobre ello corroborar si en la justificación de la casación analizada se tiene por bien valorados los indicios y las pruebas aportadas al proceso.

Finalmente, es del caso que la Sala Suprema argumentó la existencia de intimidación por haberse comprobado una amenaza real e inminente que perjudicó la situación económica del trabajador. Esa conclusión se basa en que la sentencia recurrida sí había cumplido con señalar e interpretar correctamente los hechos que produjeron la intimidación. Pese a ello, considero que la Casación no se encuentra debidamente motivada, sin perjuicio de que, con el análisis adecuado, que se buscará desarrollar a lo largo de este informe, también se hubiera llegado a la conclusión de dar por infundado el recurso de casación.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

Kenneth Luis Campbell Falcón (en adelante, el trabajador) se desempeñaba como Instructor de Tripulantes de Cabina de la empresa Lan Perú (en adelante, la empresa). No obstante, su autorización para ejercer las funciones como Instructor venció el 30 de abril de 2015. Ante ello, cuando la Dirección General de Aeronáutica Civil (en adelante, DGAC) realizó una inspección, mediante Informe N° 069-2015-MTC/12.07.PEL de fecha 02 de septiembre de 2015 se hizo de conocimiento este hecho y se inició el procedimiento respectivo para el sometimiento tanto del trabajador como de la empresa a la Junta de Infracciones.

En el ínterin, el 05 de septiembre de 2015, la empresa le realizó al trabajador una reducción de categoría, pasando a ser Instructor de Servicio a Bordo; y,

posteriormente, el 12 de octubre de 2015 le envió una Carta de Preaviso de Despido, imputándole la comisión de una falta grave por no haber revalidado su habilitación como Instructor, la cual se encontraba vencida desde el 30 de abril de 2015, tal cual fue comprobado por la DGAC en la inspección realizada.

Ante ello, el trabajador presentó sus descargos el 15 de octubre, refiriendo que la renovación de la habilitación le correspondía a la propia empresa, y que nunca se le había exigido a él realizarlo. Luego, la empresa le comunicó por escrito una ampliación de 3 días al período de exoneración. Finalmente, el 22 de octubre de 2015, la Gerente de Servicio a Bordo, Silvana Muguerza, habría llamado al trabajador a una reunión en la cual lo persuadió de “renunciar voluntariamente”, indicándole que de no hacerlo sus posibilidades de continuar laborando en el sector de la aviación comercial serían nulas, por lo que habría firmado su carta de renuncia ese mismo día.

En paralelo, la DGAC había iniciado el procedimiento administrativo correspondiente por la falta de habilitación del trabajador. Este proceso concluyó el 19 de abril de 2017 con la Resolución Directoral N° 232-2017-MTC/12, la cual archivó el proceso respecto al trabajador, por no haberse podido demostrar que la empresa le entregó físicamente su habilitación, no siendo posible determinar que tenía conocimiento de que estaba vencida. Empero, sí se le impuso una multa a la empresa por la comisión de infracción, bajo el entendido de que ella sí se encontraba en la capacidad de conocer que la habilitación había vencido y aun así permitió que el trabajador realizara instrucciones de vuelo.

Es así como el 2 de noviembre de 2017 el trabajador presentó su demanda contra la empresa por indemnización por daños y perjuicios, la cual fue declarada INFUNDADA en primera instancia. Consecuentemente, interpuso recurso de apelación, debido a lo cual la Sala Superior revocó la sentencia y declaró fundada la demanda, condenando a la empresa al pago de S/ 100,000.00 por concepto de daño moral.

Por lo que, no estando conforme con lo resuelto, la empresa interpuso recurso de casación; sin embargo, este fue declarado infundado por la Corte Suprema, bajo el argumento de que la valoración probatoria realizada por la Sala Superior era correcta, lo que acreditó la existencia de intimidación por parte de la empresa al momento en que el trabajador firmó su carta de renuncia, siendo amparable el extremo de la demanda sobre la indemnización por concepto de daño moral.

2.2 Hechos relevantes del caso

Sobre la demanda:

El trabajador interpone demanda de indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo, alegando haber sido víctima de intimidación laboral para la firma “forzada” de su carta de renuncia, pues se le habría indicado que, de no proceder de esa forma, se le despediría, reduciendo su posibilidad de continuar trabajando en el rubro de la aviación comercial y se le retendría el pago de sus beneficios sociales.

Refiere también que como prueba del actuar de mala fe la empresa se tiene la Resolución Directoral N° 232-2017-MTC/12 de fecha 19 de abril del 2017, sobre el proceso administrativo iniciado por la DGAC respecto de la no renovación de su habilitación de instructor. Ese proceso concluyó con la imposición de una multa a la empresa, acreditando así su responsabilidad exclusiva en la infracción. En ese sentido, afirma que la Carta de Preaviso, en la que le imputaron la comisión de “falta grave” (el no haber procurado la revalidación de su habilitación como instructor) se basaba en hechos no ciertos, que no constituían falta alguna. Situación que acredita que la empresa, maliciosamente, buscaba retirar al trabajador de la empresa.

Por otro lado, también refiere que habría existido una vulneración al principio de inmediatez. La empresa, en caso haya considerado que en efecto existió

una falta grave de parte del trabajador, tendría que haberla imputado cuando tomó conocimiento de ello, esto es, en la inspección realizada por la DGAC en septiembre, y no en la fecha en que recién se le remite la Carta de Preaviso, al mes siguiente.

Como parte de su demanda alega que sufrió de mobbing laboral, siendo intimidado por la empresa a través de constantes llamadas en las que lo instigaban a que renuncie, hecho que finalmente se concretó en la reunión del 22 de octubre de 2015, en la que lo intimidaron para que firme una carta de renuncia.

Es por esos motivos que demandó una indemnización por daños y perjuicios, reclamando lucro cesante y daño moral, por haber sido reducido de categoría por un periodo de tres meses y víctima de intimidación, lo que le generó una situación de angustia, malestar y depresión.

Sobre la contestación de demanda:

La empresa alegó que como el trabajador no planteó oportunamente la nulidad o anulabilidad del acto jurídico contenido en la carta de renuncia voluntaria, este hecho no puede formar parte de la controversia. Asimismo, refirió que la renuncia es un acto voluntario y, como tal, la carta de renuncia suscrita por el trabajador es válida para la extinción de la relación laboral.

Por otro lado, bajo el entendido de que no se habría reclamado la nulidad de la renuncia previamente y, dado que ya había concluido el plazo legal para interponer una pretensión de reposición y/o indemnización por despido fraudulento (por renuncia bajo intimidación laboral), solo está vigente la acción indemnizatoria de carácter civil (supletorio por el daño alegado). No obstante, el trabajador no ha acreditado de modo alguno que la empresa haya ejercido algún acto de intimidación o coacción, por lo que no se puede amparar su pretensión.

Sentencia de primera instancia:

El Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima estableció como punto controvertido el determinar si le corresponde al trabajador el pago de una indemnización por daños y perjuicios (daño a la persona y daño moral). Para ello, analiza si efectivamente se ha acreditado la existencia de un daño al trabajador, pero refiriendo que, al ser la renuncia un acto voluntario, debe tomarse como válida, ya que el trabajador no ha acreditado el vicio de la misma. No hay pruebas de que la empresa haya ejercido intimidación para que presente su renuncia; en consecuencia, no existe un nexo que acredite el daño que alega, por lo que la demanda es declarada infundada.

Apelación y Sentencia de segunda instancia:

El demandante apela la Resolución de primera instancia alegando que la misma no se encuentra debidamente motivada pues no ha valorado varios de los medios de prueba presentados, en base a los cuales sí se podría llegar a la conclusión de que fue intimidado por la empresa para firmar su carta de renuncia.

Consecuentemente, la Primera Sala Laboral Permanente de Lima, ahora en segunda instancia, procede a hacer un listado, más elaborado, de los medios de prueba aportados al proceso, para finalmente establecer un “orden cronológico” de cómo habrían ocurrido los hechos y bajo ello, analizar con mayor detenimiento si estos son suficientes para acreditar la existencia de intimidación en el trabajador.

Finalmente, bajo el entendido de que se le habría amenazado con no volver a conseguir trabajo en ese rubro, considerando que la empresa dominaba el mercado laboral en esa área en el país, se estableció por cierta la intimidación, revocando la sentencia y reformándola fue declarada fundada, ordenando el pago solo por concepto de daño moral, lo que estaría relacionado con la intimidación sufrida. El rubro de lucro cesante fue declarado infundado, ya que

no se había acreditado que el trabajador estuviera percibiendo menores ingresos en un trabajo en otra área laboral.

Sobre la casación:

Finalmente, la empresa interpuso recurso de casación alegando que no se habría aplicado correctamente los artículos del código civil referentes al vicio de la voluntad / intimidación para este caso en concreto, esto es, los artículos 215°, 216° y 217°. No obstante, luego del análisis, similar al realizado por la Sala Superior, la Corte Suprema concluyó que la sentencia se encontraba bien motivada y que efectivamente se había acreditado la intimidación alegada por el trabajador para obligarlo a presentar su carta de renuncia.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿Constituye la renuncia del trabajador un acto viciado por intimidación ejercida por el empleador, y, de ser así, corresponde al trabajador una indemnización por daños y perjuicios?

3.2 Problemas secundarios

1. ¿La intimidación laboral puede considerarse un vicio de la voluntad conforme al Código Civil aplicable al acto de renuncia?
2. ¿Cuál es el estándar probatorio para acreditar la intimidación en el ámbito laboral y cómo debe ser valorada la prueba indiciaria en virtud del ordenamiento jurídico actual?

3. ¿Se acreditó la existencia de intimidación laboral en el caso concreto, en mérito a los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil?
4. ¿Se encontraba prescrita la acción para cuestionar el vicio de la voluntad en la renuncia, y cómo afecta ello a la acción indemnizatoria?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

De manera preliminar, sí considero que existe un acto viciado por intimidación ejercido por el empleador, por lo que corresponde otorgar al trabajador una indemnización por daños y perjuicios. No obstante, considero que la fundamentación y justificación no es la adecuada, al no desarrollarse correctamente las pruebas indiciarias que permiten presumir la intimidación en el acto de renuncia por parte del trabajador.

En esta línea, sí considero que la intimidación laboral es un vicio de la voluntad conforme a lo dispuesto en el Código Civil. Bajo este contexto, la intimidación debe acreditarse a raíz de una amenaza que cause miedo o temor, que se produzca un mal inminente producto de dicha amenaza y que este pueda recaer sobre el trabajador intimidado o sobre sus bienes o parientes. Ello en aplicación del artículo 215 del Código Civil.

Respecto a la prueba indiciaria, es menester trazar un camino racional y adecuado que, en virtud de la valoración conjunta de los indicios, permita llegar a un hecho presunto de manera justificada. En el presente caso, era posible acreditar de manera suficiente la existencia de intimidación laboral; no obstante, no se desarrollaron los indicios acreditando en su conjunto como de todos ellos se puede llegar a la conclusión de que hubo intimidación. Esta falencia se evidencia en los casos donde apenas la mención del indicio “justifica” el hecho, sin una explicación adecuada.

A pesar de ello, considero correcta la aplicación de los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil. A grandes rasgos, con los medios de prueba presentados en el proceso sí era posible acreditar un daño en el trabajador que acarree la obligación de una indemnización de parte de la empresa. El principal problema, entonces, no se encuentra en el resultado del proceso, sino en la motivación que lo ampara.

Por último, sobre si la acción para cuestionar el vicio de la voluntad en la renuncia estaba prescrita y si ello afectaba la acción indemnizatoria, es claro que el trabajador no reclamó reposición, ni tampoco tenía como pretensión la nulidad de su renuncia. La demanda tenía como pretensión una indemnización por daños y perjuicios en base al quebrantamiento de la buena fe laboral. Esta pretensión, aunque en aparente generalización, no busca los efectos que se producirían de declararse la renuncia como viciada y, consecuentemente, causal de un despido fraudulento. Esto quiere decir que no se cuestionó el acto jurídico como tal, no se buscó la anulabilidad de la renuncia, sino más bien el resarcimiento por el daño que ocasionó este hecho. Por ende, la prescripción o no de la acción de anulabilidad no perjudica la pretensión resarcitoria, pues la misma se justifica en la responsabilidad contractual que surge, precisamente, de la relación laboral que existía entre las partes.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

A raíz del análisis que desarrollaré en los siguientes acápites, me encuentro de acuerdo con que la Corte Suprema haya declarado infundado el recurso de casación. Sin embargo, existen defectos de motivación en la Casación materia de análisis, por lo cual no me encuentro de acuerdo respecto al análisis vertido. En efecto, ni en la Sentencia de Vista emitida por la Sala Superior, ni en la Casación se aprecia un desarrollo adecuado que permita desprender cómo a partir de los indicios se llega a presumir la existencia de una intimidación. Desde mi perspectiva, no se ha justificado adecuadamente cómo, por ejemplo, a raíz de las supuestas constantes llamadas telefónicas y/o de la reducción de categoría, se puede determinar la presencia de una intimidación en el acto de

renuncia del trabajador. En realidad, la cuestión no está en que la decisión de la Sala Superior y la Corte Suprema sean incorrectas, pues finalmente sí llegan a una conclusión válida, sino que el problema surge porque no han detallado debidamente el paso de los indicios (los hechos conocidos) al hecho presunto: la existencia de una intimidación laboral.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Problema secundario 1: ¿La intimidación laboral puede considerarse un vicio de la voluntad conforme al Código Civil aplicable al acto de renuncia?

Conforme al literal b) del artículo 16° del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la renuncia es una causa de extinción del contrato de trabajo. Representa un acto voluntario de parte del trabajador, a través del cual este expresa su intención de terminar la relación laboral. Como tal, es considerado ampliamente por la doctrina y hasta por la jurisprudencia como un “acto jurídico unilateral”. Ejemplo de lo anterior se evidencia en la Casación Laboral N° 14019-2018 Lambayeque, en la que, en su considerando quinto señalan textualmente: “La renuncia al empleo es un acto jurídico unilateral del trabajador por medio del cual extingue el contrato de trabajo, mediante una declaración de voluntad que debe cursar al empleador con las formalidades previstas en la ley”.

En ese contexto, si la renuncia es un acto jurídico y, como todo acto jurídico, depende de una manifestación de voluntad, entonces también puede verse afectada por los vicios de voluntad que existen. El Código Civil establece en su artículo 214° que “la violencia o intimidación son causas de anulación del acto jurídico”, lo que se confirma en el artículo 221° inciso 2 al indicar nuevamente que el acto jurídico es anulable “por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación”.

Ahora bien, dado que el Código Civil es de aplicación supletoria a otras áreas del derecho, en el contexto de un proceso de índole laboral, resulta lógico aplicar también lo regulado en este cuerpo normativo. Ello considerando que ya ha sido reconocido tanto por la jurisprudencia como por la doctrina que la renuncia es, en efecto, un acto jurídico de manifestación de voluntad de la persona. En ese contexto, no resulta contradictoria la aplicación supletoria de los dispositivos normativos regulados en el Código Civil. Por consiguiente, si en un proceso se alega que la renuncia no es válida por haber mediado intimidación, se estará aplicando lo regulado en el artículo 214° del Código Civil, el cual señala que la violencia o intimidación son causales de anulabilidad del acto jurídico.

Sobre el particular, la Casación Laboral N° 19551-2016 Arequipa señala que el acto jurídico es inválido por violencia o intimidación cuando el agente “no ha estado en aptitud de adoptar una decisión y de expresarla de manera consciente y voluntaria”. En esta línea, Espinoza (2012, p. 431) señala que el miedo, causado por la intimidación, debe estar inducido por un hecho humano dirigido a provocar la conclusión del contrato. Ello debe leerse en concordancia con el artículo 215° del Código Civil.

Resulta lógico que, en defensa del derecho a la libre contratación, por el cual una persona es libre de celebrar un contrato como de no hacerlo, se vicie de anulabilidad el acto jurídico producto de violencia o intimidación. En este contexto, debemos analizar los casos de intimidación laboral.

En el ámbito del Derecho Laboral, la violencia o intimidación, que deben entenderse de manera indistinta, está presente en los casos de despido fraudulento. Esto debido a que una de las modalidades de este tipo de despidos es el vicio de la voluntad. Así, en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

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 (Exps. N°s 415987-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° 6282001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas. **(El subrayado es nuestro).**

Bajo este tenor, el vicio de la voluntad se encuentra inmerso en el ámbito laboral, siendo causa por la cual se despide a un trabajador fraudulentamente. En esta línea, señala Higa y Soltau (2014, p. 420) que se produce un despido fraudulento por vicio de la voluntad “cuando el empleador amenace al trabajador con un mal cierto, inminente, grave e ilícito para que renuncie o extinga su relación laboral mediante un mutuo disenso, según sea el caso”. Es decir, cuando el empleador actúa con intimidación o violencia.

Por consiguiente, la intimidación laboral sí puede considerarse como un vicio de la voluntad conforme al Código Civil. Ahora bien, ¿es aplicable al acto de renuncia? Considero que sí, dado que, a raíz de un acto intimidatorio, como por ejemplo la amenaza consistente en generar temor al trabajador de no poder encontrar otro empleo en el rubro en el que se encuentra, busca la extinción del contrato laboral. Esto no es más que obligar al trabajador a renunciar producto de un temor que, cierto o no, vicia su voluntad a fin de culminar la relación laboral.

Problema secundario 2: ¿Cuál es el estándar probatorio para acreditar la intimidación en el ámbito laboral y cómo debe ser valorada la prueba indiciaria en virtud del ordenamiento jurídico actual?

La Corte Suprema ya se ha pronunciado respecto a las características de la intimidación laboral. Ejemplo de ello es lo señalado en la Casación N° 17573-2016 Lambayeque, en la cual, en su considerando séptimo se precisa 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.

Asimismo, la Casación N° 2197-2020 Lima refiere que son elementos de la intimidación laboral:

a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor. b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave. c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica. 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.

Esas mismas concepciones sobre la intimidación laboral son repetidas en vasta jurisprudencia sobre la materia, siendo el caso más reciente y relevante el de la Casación N° 14214-2022 Selva Central. Sin embargo, en este último caso se determina que no puede acreditarse la intimidación laboral pues lo declarado no pudo ser corroborado con otros medios de prueba. Se requiere entonces una “comprobación real y objetiva de los hechos de intimidación que se invocan”. Ello permite concluir que existe un consenso sobre cómo se entiende la intimidación y cuáles son sus características o elementos. No obstante, para

acreditar la existencia de intimidación, en su mayoría, los medios de prueba aportados constituyen prueba indiciaria, por lo que resulta pertinente analizar los estándares de valoración probatoria de las pruebas indiciarias, con énfasis en el proceso laboral de intimidación.

En ese sentido el artículo 197° del Código Procesal Civil señala que los medios probatorios son valorados en forma conjunta, para lo cual el Juez emplea su apreciación razonada. Empero, para el caso concreto, se debe tener en cuenta que, sobre la carga de la prueba, conforme al artículo 23° inciso 5 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho alegado, el juez debe darlo por cierto salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que se sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes

Ahora bien, trasladando estas cuestiones a cómo debería valorarse la prueba indiciaria, deberá acreditarse la existencia de una relación de causalidad o concordancia entre el “hecho base” y lo que sería “la presunción o hecho presumido”. En consecuencia, mientras más indicios sobre la misma materia sean aportados al caso, más fácilmente se podrá establecer el vínculo de relación y logicidad con la consecuencia que se genera.

Como bien indicó Devis Echandía, el análisis de la relación de causalidad “debe hacerse con la ayuda de la lógica, basada en las reglas generales de la experiencia que forman parte del patrimonio cultural del juez (cuando se trata de indicios comunes) o en las reglas técnicas que le suministren los peritos (si se trata de indicios técnicos)” (2000). De igual manera, no puede haber evidencias que sirvan como contraindicios, esto es, hechos sobre los que distintos indicios aportan inferencias contrarias entre sí.

Por tanto, para acreditar fehacientemente la existencia de intimidación laboral a través de prueba indiciaria, se deberá tener como exigencia que las pruebas aportadas permitan construir, bajo parámetros lógicos y razonables, la ocurrencia del hecho declarado o alegado. Los indicios deberán ser acreditados y valorados en conjunto durante el proceso, llevándonos a comprender claramente el texto de la sentencia. De ella se deberá desprender cuáles son los indicios que han sido tomados en cuenta, cómo estos han sido acreditados durante el proceso y cuál es el razonamiento lógico que ha llevado al juzgador a concluir, a partir de los mismos indicios, que el hecho desconocido efectivamente ocurrió (Higa & Sotau, 2014, p. 424). Este análisis va de la mano con el desarrollo del siguiente problema secundario.

Problema secundario 3: ¿Se acreditó la existencia de intimidación laboral en el caso concreto, en mérito a los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil?

Sí, empero, el análisis expresado para acreditar la existencia de intimidación laboral carece de una motivación adecuada. Previo a dar respuesta a ello es necesario recordar los requisitos de la intimidación laboral y cuál es su diferencia, si la hubiera, con la intimidación regulada en el código civil. Para ello se plantea el siguiente cuadro comparativo:

Intimidación en el Código Civil	Intimidación Laboral
<p>Art. 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. (...)”.</p> <p>Art. 216. - “Para calificar la violencia o la intimidación debe atenderse a la</p>	<p>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.</p>

<p>edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que puedan influir sobre su gravedad”.</p> <p>Art. 217. - “La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto”.</p>	<p>a) La existencia de una amenaza que cause miedo o temor.</p> <p>b) El mal en que consiste la amenaza debe ser inminente y grave.</p> <p>c) El mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica.</p>
---	--

Fuente: elaboración propia

Se ha resaltado en negritas algunos términos empleados en la definición de intimidación laboral, los cuales son extrapolados de la jurisprudencia que existe sobre la materia. A simple vista, el concepto creado para la “intimidación laboral” en verdad no es más que una equiparación de los conceptos regulados en el Código Civil. La diferencia recae en el énfasis al derecho laboral, es por ello que ya no se habla de un “agente”, sino de “el trabajador”, precisando además que quien ejecuta el acto de intimidación es “un superior, compañero o subordinado”, se entiende, dentro de la relación laboral misma.

En ese contexto, sí pueden ser aplicables también los artículos 215°, 216° y 217° al caso de autos. Es precisamente de estos artículos que surge el desarrollo de lo que se busca acreditar, una intimidación en el acto de renuncia. Ahora bien, sobre los indicios empleados, en primer lugar, la Corte Suprema señala que la Sala había evaluado de manera conjunta las pruebas e indicios de los hechos alegados por el trabajador, lo que permitió llegar a la conclusión de que efectivamente había existido coacción en el trabajador para que firme una carta de renuncia, por el temor de no conseguir un nuevo empleo. Aquí se entiende que el trabajador aceptó la renuncia porque de esa forma le sería más fácil volver a conseguir un empleo en el rubro de la aviación; distinto de la situación que se hubiera producido de esperar ser despedido por la empresa.

Lo anterior también se refleja en el fundamento décimo séptimo de la Casación, la cual refiere, sobre los indicios señalados por el trabajador los siguientes: reiteradas llamadas de parte de su superior, la fecha de suscripción de la carta

de renuncia, la supuesta amenaza de no poder volver a conseguir otro trabajo en caso sea despedido y la retención de sus beneficios laborales, y el resultado del procedimiento ante la DGAC que declaró como culpable solo a la empresa.

Pese a ello, el primer error en la motivación de la Corte surge con las “reiteradas llamadas”. Estas son presumidas de la declaración del trabajador, pues como hecho, son mencionadas desde la interposición de la demanda; sin embargo, las mismas no pueden ser contrastadas con ningún medio de prueba ofrecido por las partes. Es cierto que existe la figura de las presunciones en el derecho laboral, no obstante, el hecho en cuestión no requiere de una presunción sin mayores análisis. En principio, ni siquiera se ha podido acreditar que existieron llamadas, lo que podría haberse demostrado presentando siquiera el registro de llamadas del trabajador, en donde se evidencie que, en efecto, recibía múltiples llamadas de parte de su empleador en las fechas cercanas y previas a la interposición de su “renuncia obligada”.

Por otro lado, la supuesta amenaza de un bloqueo de oportunidades laborales es determinada en base a que la empresa tenía gran parte del mercado en ese entonces; empero, como consecuencia exclusiva de esta alegación no se puede concluir que es cierto que existió intimidación en el trabajador. Descartando las “llamadas”, sobre las cuales no se debería realizar valor probatorio alguno, sí es un hecho que Lan es una empresa bien posicionada en el mercado aeronáutico peruano y en la región, pero ¿este hecho es suficiente para determinar intimidación laboral?

Debemos partir del análisis de otros indicios que nos lleven finalmente a esta interpretación. De los hechos se tiene que la DGAC realizó una inspección a Lan, en la cual se evidenció que el trabajador no contaba con su habilitación vigente como instructor y, como consecuencia de ello inicia un procedimiento en contra del trabajador y de la empresa. La habilitación venció en abril de 2015 y se tiene conocimiento del procedimiento de la DGAC en el mes de septiembre. La empresa, el mismo mes, realiza una reducción de categoría al

trabajador (por no contar con la habilitación) y en octubre le imputa falta grave, por el mismo hecho (no contar con su habilitación y no procurar la oportuna revalidación de la misma). De estos hechos se tiene que la “falta grave” no fue imputada en el momento en que la empresa tomó conocimiento de la misma, lo que significa un quebrantamiento al principio de inmediatez.

Posteriormente, en el procedimiento a nivel de la DGAC se determinó que la falta fue de parte de la empresa, pues le correspondía a ella revalidar la habilitación del trabajador. ¿Podemos decir entonces que la empresa actuó de mala fe al imputar falta grave al trabajador a sabiendas de que no tenía responsabilidad real sobre el hecho? ¿Por qué no se hace ninguna mención a la reducción de categoría previa del trabajador? ¿Podría la reducción de categoría considerarse como una sanción de parte de la empresa que luego convertiría la intención del despido - a través de la carta de preaviso - en una doble sanción por un mismo hecho?

Sobre la configuración y correcta aplicación de los artículos del Código Civil, entenderemos que fueron correctamente aplicados al acreditarse que existió intimidación laboral en el trabajador (figura que se origina precisamente de los artículos en cuestión). ¿Cómo es que se acreditó cada característica o elemento de la intimidación laboral? Recordemos, estos elementos eran 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, c) el mal puede recaer sobre la persona o bienes de la víctima o los parientes que la norma indica.

a) Sobre la existencia de una amenaza que cause miedo o temor

De los hechos descritos previamente, los antecedentes del conflicto revelan un actuar cuestionable de parte de la empresa al imputar una falta grave al trabajador, sobre un hecho frente al cual este no tenía responsabilidades. La Resolución de la DGAC en la cual se establece como único responsable de la infracción a la empresa, es el indicio más

fuerte que existe de que, precisamente, el trabajador no había cometido ninguna falta. Pese a ello, la empresa aprovecha de esta oportunidad por el inicio del procedimiento en contra del trabajador, para sustentar su imputación de falta grave, con aparente veracidad. Resulta aparente porque pese a su justificación, esta deviene en inexistente, esto es, nunca se configuró una falta grave sobre la cual se amerite una carta de preaviso al trabajador.

Otro indicio relevante es el hecho de que la Carta de Renuncia haya sido recepcionada con fecha 22 de octubre de 2015, fecha en la que se llevó a cabo la reunión del trabajador con su superiora y en la cual alega que fue coaccionado para firma la renuncia. Es relevante la fecha de recepción pues la Carta tiene como fecha base el 30 de octubre de 2015, es decir, 8 días después de haber sido recepcionada. Resulta incongruente poder recepcionar una carta que, conforme a su fecha de redacción, en teoría, aún no debería existir, más aún considerando que en la misma se solicita la exoneración del plazo de los 30 días de aviso. Este hecho permitiría determinar que la carta de renuncia ya se encontraba redactada por la empresa para que sea firmada por el trabajador en la reunión del 22 de octubre, pero que fue un error de quien la recepciona haber colocado la fecha real (el mismo 22 de octubre) y no la “simulada” (que habría sido el 30 de octubre).

Estos son indicios relevantes del accionar de la empresa, quien en el procedimiento de la DGAC alegaba que el trabajador no había cometido ninguna falta. Otra incongruencia que debería de haber sido analizada por la Corte, pues en conjunto, nos llevan a evidenciar el actuar de la empresa frente al trabajador, que, de la mano con su posición dominante en el mercado, nos permitiría entonces inferir que es cierto que el trabajador fue presionado para renunciar. En base al análisis, resultaría atendible entonces la existencia de una amenaza que causa miedo o temor en el trabajador, siendo esta amenaza el hecho de no poder

conseguir trabajo en el área de la aeronáutica y la retención de sus beneficios sociales, sumándose además el hecho de que por renunciar se le otorgó una suma graciosa adicional de S/ 9,000.00.

b) El mal es inminente y grave

La amenaza representa un mal inminente y grave en el entendido de que era previsible en un futuro cercano, al momento en que o se firme la renuncia o no se firme la misma y se proceda con el despido, el que, en caso de haberse dado, también se hubiera encontrado viciado por los mismos motivos ya expresados.

Existiendo entonces una amenaza, esta es factible de generar efectos negativos en el trabajador, no solo por la posibilidad de ser despedido y, en consecuencia, imposibilitado de laborar en un futuro próximo, lo que ya representa un mal grave, pues es una afectación a su derecho al acceso al trabajo, sino también por la posibilidad de verse privado de obtener sus beneficios laborales, los que representan una afectación grave a su esfera económica.

c) El mal recae sobre la persona o bienes de la víctima

Como ya se mencionó, la amenaza del despido y como consecuencia de este la retención de los beneficios sociales y la imposibilidad de volver a laborar en el sector aeronáutico, son males/afectaciones que recaen tanto sobre la persona, quien ve afectado su derecho al trabajo, como sobre sus bienes, en el aspecto económico.

También es pertinente analizar si la amenaza de un despido, teniendo como antecedente la carta de preaviso que imputó la comisión de una falta grave puede considerarse la amenaza del ejercicio regular de un derecho de la empresa, en su condición de empleador. Después de todo lo expuesto, este hecho debe ser descartado pues, pese a que un despido si sería el ejercicio de un derecho del empleador, en el caso de autos no lo es. El posible despido, en

este caso, se encontraría también viciado desde la imputación realizada en la carta de preaviso. Si no existe una causal real para la imputación de una falta grave, entonces no hay justificación para remitir ni una carta de preaviso ni para avalar un despido de esa naturaleza. En consecuencia, sí correspondía aplicar los artículos 215°, 216° y 217° en el caso.

Aun así, la Casación en cuestionamiento se limita a justificar las presunciones y silogismos realizados por la Sala en el entendido de que el trabajador, precisamente por su condición de trabajador, se encuentra en desventaja frente a la empresa. Esta situación es cierta, existe un desbalance en la relación trabajador-empleador, pero dicho desbalance no perpetra, sin ningún matiz o ponderación al caso concreto, la condición del trabajador como la parte débil, pero el argumento principal para avalar la existencia de una amenaza y consecuente intimidación no puede surgir de la supremacía de Lan como empresa del sector de la aviación, sino que este sería un dato más a considerar como parte de las valoraciones de las pruebas.

Es por estas consideraciones que los indicios / medios de prueba aportados al proceso no fueron valorados adecuadamente por la Corte, pese a ello, lo cierto es que los mismos sí nos dirigen a acreditar la intimidación laboral.

Problema secundario 4: ¿Se encontraba prescrita la acción para cuestionar el vicio de la voluntad en la renuncia, y cómo afecta ello a la acción indemnizatoria?

Respecto a un petitorio de reposición o indemnización por despido fraudulento, como consecuencia de un vicio de la voluntad en la renuncia, sí se encontraba prescrita la acción, ya que el plazo es de 30 días hábiles de producido el cese. No obstante, la demanda del caso fue presentada 2 años después del hecho. Por ello, la pretensión principal no era que se declarase un despido fraudulento, ni la indemnización que correspondía por efectos de este, ni una reposición.

Es del caso que, basándose en que la relación laboral con la empresa se regía por un contrato de trabajo, el trabajador plantea una demanda de indemnización por daños y perjuicios por el incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo, esto es, el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Para ello, la Sala Superior determina que es necesario analizar si ocurrió un despido fraudulento a causa de la intimidación para suscribir la renuncia, ello no como pretensión, sino como paso previo a determinar la pretensión real de la demanda. Esto ya que, no era posible analizar la existencia de daños si no se analizaba el hecho generador del daño (la renuncia por intimidación).

Sobre esto surge otra incongruencia en la Casación. La empresa, desde su contradicción, ha cuestionado que se pretenda un análisis sobre la anulabilidad del acto de renuncia, pues el plazo para ello había fenecido, si bien la Sala Superior esboza por qué sí debe ser analizado, este mismo cuestionamiento es interpuesto como justificación del recurso de casación de la empresa. La Corte Suprema, al atender esta cuestión evidencia una motivación incongruente, porque pasa por alto la observación de la empresa y pretende darla por absuelta alegando que existió intimidación laboral, cuando lo cierto era que, en esa parte, esa no era la respuesta que se buscaba.

La Corte debió confirmar, reforzar, o cuestionar el justificante de la Sala Superior sobre la importancia de analizar la anulabilidad de la renuncia como factor determinante para acreditar la existencia o no de un daño; sin embargo, no realiza ningún pronunciamiento respecto a ello, deviniendo dicha parte de la Casación en incongruente, pues no atiende a las pretensiones de las partes.

De otro lado, pese a que si se habla de intimidación en la renuncia puede hablarse de un despido fraudulento, lo cierto es que en el caso ni siquiera es necesario hablar de un despido fraudulento como tal, sino que basta con acreditar la intimidación, y con ello el daño, para poder determinar si corresponde una indemnización o no al trabajador. Finalmente, lo que se

pretende no son los efectos de anular la renuncia, sino solo la indemnización por el daño generado.

En consecuencia, la acción indemnizatoria que corresponde por la configuración de un despido se ve afectada por el vencimiento del plazo para interponer la pretensión. Sin embargo, ello no elimina la posibilidad de reclamar daños y perjuicios, pretensión de naturaleza civil que como parte de toda relación contractual existe, pero que, por provenir de un contrato de trabajo, se presenta en la vía laboral y para la cual igual se fundamenta la importancia de analizar el hecho del despido.

Problema principal: ¿Constituye la renuncia del trabajador un acto viciado por intimidación ejercida por el empleador, y, de ser así, corresponde al trabajador una indemnización por daños y perjuicios?

Luego de haberse efectuado el análisis de los problemas secundarios, se puede llegar a la conclusión de que la renuncia del trabajador sí constituye un acto que se encuentra viciado por intimidación del empleador. No obstante, sobre la valoración realizada para llegar a esta conclusión por la Corte Suprema existen discrepancias e inconsistencias, lo que no quita que finalmente la decisión tomada sea la correcta.

En ese entendido, habiéndose configurado un vicio en el acto de renuncia del trabajador, este hecho se enmarca como el generador del daño que le fue ocasionado. Por ello, sí le corresponde al trabajador una indemnización por daños y perjuicios, pero, por el concepto en que fue demandado, esto es, con base en el contrato de trabajo (la relación contractual que existía).

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

1. En síntesis, del análisis realizado en el presente informe jurídico sobre la Casación Laboral 422-2021 Lima, respecto a la primera pregunta secundaria de investigación referida a si la intimidación laboral puede considerarse un vicio de la voluntad conforme al Código Civil aplicable al acto de renuncia, puedo decir que efectivamente en el ámbito del Derecho Laboral, este vicio de la voluntad se manifiesta, por ejemplo, a raíz de una amenaza por parte del empleador que inspire al trabajador un fundado temor, bajo las mismas directrices que sigue el Código Civil en sus artículos 215 y siguientes.
2. Bajo este tenor, en el ámbito laboral la intimidación como vicio de la voluntad se acredita a de la existencia de una amenaza que cause miedo o temor, cuyo mal debe ser inminente y grave, además de poder recaer no solo en el trabajador sino también en parientes de este. Claro está que en el ámbito laboral la prueba indiciaria es muchas veces la única forma de determinar la existencia de intimidación laboral. En tal sentido, deberá tener como exigencia que las pruebas aportadas permitan construir, bajo parámetros lógicos y razonables, la ocurrencia del hecho declarado o alegado. Los indicios deberán ser acreditados y valorados en conjunto durante el proceso, llevándonos a comprender claramente el texto de la sentencia.
3. En esta línea, adentrándonos al caso concreto, sí se logró acreditar la intimidación laboral en mérito de los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil. No obstante, el análisis careció de la motivación y del razonamiento adecuado. En efecto, se determinó que la presencia de ciertos indicios permitían presumir la intimidación laboral en el acto de renuncia del trabajador; sin embargo, el desarrollo necesario para justificar por qué estos indicios concluían la presunción señalada no resultó suficiente, al no haberse justificado de manera razonable,

debidamente motivada, con una estricta valoración de estos medios probatorios sucedáneos, por lo que el problema no está en la decisión de la Sala Superior y de la Corte Suprema, sino en la explicación que da sobre la misma.

4. Ahora bien, respecto a si se encontraba prescrita la acción para cuestionar el vicio de la voluntad en la renuncia, así como si ello afecta o no la acción indemnizatoria, vale decir que la Casación analizada empieza a raíz de una demanda por responsabilidad contractual por quebrantamiento de la buena fe laboral. Es decir, no se cuestionó la existencia o no de un despido fraudulento, sino más bien el acto en sí; esto es, la renuncia del trabajador. Por tal motivo, lo que se analiza a lo largo del caso es si existe un vicio o no por intimidación en el acto de renuncia, lo que no implica buscar los efectos del despido fraudulento (la reposición del trabajador), sino más bien la responsabilidad de la empresa demandada.
5. En este orden de ideas, aterrizando lo expuesto a la pregunta principal, la renuncia del trabajador sí constituye un acto que se encuentra viciado por intimidación del empleador. No obstante, sobre la valoración realizada para llegar a esta conclusión por la Corte Suprema existen discrepancias e inconsistencias, lo que no quita que finalmente la decisión tomada sea la correcta. Como he señalado, el problema no está en la decisión de la Sala Superior y de la Corte Suprema, sino en la explicación que da sobre la misma, lo que obliga a analizar la intimidación laboral, los medios para acreditar su existencia y el debido razonamiento para motivar adecuadamente la conclusión que se tome.

BIBLIOGRAFÍA

Echandía, H. (2000). *Compendio de la prueba judicial*. Tomo II, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.

Espinoza, J. (2012). *Acto jurídico negocial*. (3ra ed.). Rodhas.

Higa, A. y Soltau, S. (2014). *El despido fraudulento por violencia moral o intimidación*. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 415-424. Recuperado a partir de https://www.spdtss.org.pe/congreso/vi_congreso_nacional/

Jurisprudencia

Casación N° 17573-2016 Lambayeque (2018, 13 de marzo). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo).

Casación Laboral N° 19551-2016 Arequipa. (2018, 5 de abril). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Rodríguez Chávez).

Casación Laboral N° 14019-2018 Lambayeque (2020, 9 de enero). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo).

Casación N° 2197-2020 Lima (2022, 13 de julio). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo).

Casación Laboral N° 14214-2022 Selva Central (2024, 27 de agosto). egunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Malca Guaylupo).

Exp. N° 00976-2001-AA/TC. (2003, 13 de marzo). Tribunal Constitucional.

Normativa

Código Civil

Artículo 214.- Anulabilidad por violencia o intimidación

La violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico, aunque hayan sido empleadas por un tercero que no intervenga 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 atenderse a la edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que puedan influir sobre su gravedad.

Artículo 217.- Supuestos de no intimidación

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

Código Procesal Civil.

Artículo 197.- Valoración de la prueba

Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.

Nueva Ley Procesal del Trabajo - Artículo 23.

Artículo 23.- Carga de la prueba

[...]

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Constitución Política del Perú - Artículo 139.

Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

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 resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

ANEXOS



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021
LIMA**

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla. 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.

Lima, nueve de agosto de dos mil veintitrés

VISTA; la causa número cuatrocientos veintidós, guion dos mil veintiuno, guion **LIMA**, 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, **LAN Perú Sociedad Anónima**, de fecha veinticinco de junio de dos mil veinte, (fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y ocho), contra la **sentencia de vista** de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco), que **revoca** la **sentencia de primera instancia** de treinta de octubre de dos mil dieciocho (fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y siete), que declara **infundada** la demanda; **reformándola**, declara **fundada en parte**, en el proceso seguido por **Kenneth Luis Campbell Falcon**, sobre **incumplimiento de normas laborales**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veintiséis de setiembre de dos mil veintidós (fojas ciento nueve a ciento doce del cuaderno de casación), esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

- i) *Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado;***

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;*
- iii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero. Los actos procesales relevantes del presente proceso son los siguientes:

a) Pretensión. Mediante escrito de demanda de dos de noviembre de dos mil diecisiete (fojas veinticuatro a treinta y ocho), el demandante pretende la indemnización por daños y perjuicios y más el pago de costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. El Trigésimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo de de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y siete, declaró **infundada** la demanda, alegando que la parte demandante no ha acreditado el daño sufrido.

c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco), **revocó** la sentencia, y reformándola, declaran fundada en parte la demanda ordenando a la demandada pagar a favor del demandante la suma de S/ 100,000.00 Soles, por concepto de daño moral, más intereses legales, así como costas y costos procesales que se liquidaran en ejecución de sentencia; e infundado en los extremos de daño emergente y lucro cesante.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con 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; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Sobre las causales materiales declaras procedentes

La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la ***infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado; infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil***, disposiciones que regulan lo siguiente:

Constitución Política del Perú

“**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 resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan [...].

Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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

(...)

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.

(...).

Código Civil

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 atenderse a la edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que puedan influir sobre su gravedad.

Artículo 217.- Supuestos de no intimidación

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

Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

Quinto. Sobre la causal relacionada al debido proceso

La causal de casación declarada procedente es la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece:

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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.”

Al respecto, el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos de este: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) **Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto. En cuanto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente número 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente:

(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, 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.

Séptimo. De igual forma, en el séptimo 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.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo. Solución del caso concreto

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

En relación a la causal procesal declarada procedente expresa la parte recurrente que, el demandante no ha planteado la anulabilidad del acto jurídico, en este caso la renuncia, y por lo tanto no era viable decretar la insubsistencia de dicho acto, por lo que se debía limitar a evaluar la indemnización planteada y si efectivamente se había producido un daño por resarcir.

Sin embargo, pese a ello, la Sala, ha evaluado de manera conjunta las pruebas e indicios de los hechos referidos, llegando a la conclusión que efectivamente, el trabajador había sido coaccionado para la firma de su carta de renuncia, ante el temor de no conseguir un nuevo empleo.

De lo anterior, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan su decisión; cumpliendo de esta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122 del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31 de la Ley número 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo así corresponde declarar **infundada** la causal procesal materia de análisis.

Noveno. En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración al debido proceso ni la motivación de resoluciones; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal declarada procedente.

Décimo. Referente a las infracciones materiales

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden sustantivo referido a la: ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 215 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Infracción normativa por inaplicación de los artículos 216 y 217 del Código Civil;*** las mismas que señalan las causas de extinción del contrato de trabajo y los vicios de la voluntad:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Décimo primero. 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.

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.

Décimo segundo. 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.

Décimo tercero. Causales de extinción del contrato de trabajo

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

El contrato de trabajo constituye una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues, en este convergen las voluntades del empleador y el 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, el cese de las obligaciones de las partes, entiéndase: trabajador y empleador.

Décimo cuarto. Al respecto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señala como causas de extinción del contrato de trabajo las siguientes:

- a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador.**
- c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador.
- e) La invalidez absoluta permanente.
- f) La jubilación.
- g) El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por ley.

Solución del caso concreto

Décimo quinto. De la revisión del caso en concreto, queda establecido que el demandante ingresó a trabajar el primero de diciembre de 2007, cumpliendo las funciones de instructor tripulante de cabina, con lo cual se le habilitaba la capacitación de tripulantes de cabina, impartiendo lecciones durante vuelos. Sin

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

embargo, ante la falta de renovación de la habilitación, la Dirección General de Aeronáutica Civil, inició un procedimiento administrativo en contra de las partes, siendo sancionada la empresa LAN por no haber gestionado oportunamente la renovación de la habilitación, por lo que fue considerada la única responsable, de dicha falta.

Décimo sexto. Adicionalmente, ante el proceso de investigación, aperturada por la Dirección General de Aeronáutica Civil, la demandada inició un proceso de despido, configurado en la Carta de Preaviso de Despido, con fecha 12 de octubre de 2015, en la cual se le imputa no haber procurado, oportunamente, la revalidación de la habilitación como instructor de tripulantes de cabina, siendo esta considerada una gravísima infracción; por lo que, el demandante realiza sus descargos señalando que el inicio de la revalidación le correspondía a la demandada, no habiendo ejercido funciones con la habilitación vencida, lo que conllevaría a que el demandante no haya incumplido con la causal de quebrantamiento de la buena fe laboral, imputada.

Pese a ello, la entidad demandada le otorgó al trabajador el periodo de tres días de exoneración de labores, mientras analizaban los descargos y posteriormente acordó una reunión entre las partes, donde producto de esta reunión da como resultado la carta de renuncia del trabajador, señalando, posteriormente, que fue coaccionado para dicha firma, bajo la amenaza que de ser despedido sería difícil que encuentre trabajo en el mismo rubro, situación que cambiaría si el demandante renunciara.

Décimo séptimo. Los indicios señalados por el trabajador, para demostrar que sufrió coacción para la firma de su renuncia, las señala como las reiteradas llamadas por parte de su superior (Silvana Morguerza), quien, el día de la reunión ya lo esperaba con una carta de renuncia redactada, que la fecha de la suscripción del contrato, tenía como fecha una posterior a la de la presentación (30 de noviembre de 2015) aunado con el dicho que si no renunciaba, sería complicado

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

encontrar un nuevo trabajo, con un proceso de despido a uno de renuncia, en el mercado aéreo comercial.

Al respecto, se verifica mediante la Resolución Directoral N° 232-2017-MTC/12 d fecha 19 de abril de 2017, que la empresa LAN Perú S.A. en calidad de empleadora debió tramitar las autorizaciones y renovaciones a su personal aeronáutico que los acredite como instructores y/o inspectores IDE, siendo esta quien programa y asume el costo de dicha tramitación y quien recoge las correspondientes autorizaciones; con lo que la causal que inició el procedimiento de despido al actor, quedaba desvirtuando, invalidando el supuesto despido. Es en atención a ello, que la demandada, se encuentra en una posición ventajosa a comparación del trabajador, que genera zozobra en el actor, otorgándole tres días libres, mientras se deliberaba su descargo, finalizando en una reunión, que termina con la renuncia del trabajador a su puesto de trabajo.

Décimo octavo. Es en este caso, que los elementos analizados por la Sala Superior, respecto a la validez de la Carta de Renuncia, en la que el trabajador se encontraba en una posición vulnerable, al no haberse esclarecido su situación laboral, aunado con el hecho de la amenaza de no poder reinsertarse en el mercado comercial aéreo y la retención de los beneficios laborales, lo que constituiría una real e inminente amenaza, que perjudicaría su situación económica y familiar; configurándose la intimidación por parte de la empleadora hacia su trabajador, cumpliendo con las características señaladas en los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil, conforme lo ha señalado la Sala Superior.

Décimo noveno. En consecuencia, en el caso de autos no se ha infringido los artículos 215, 216 y 217 del Código Civil y el inciso b) del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; en tanto, cumpliendo con señalar e interpretar correctamente los hechos que produjeron la intimidación al trabajador, deviniendo en **infundado** el recurso casatorio.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 422-2021

LIMA

**Incumplimiento de normas laborales y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por interpuesto por la parte demandada, **LAN Perú Sociedad Anónima**, de fecha veinticinco de junio de dos mil veinte, (fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos sesenta y ocho); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista de fecha** de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas doscientos catorce a doscientos veinticinco); **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por en el proceso seguido por el demandante **Kenneth Luis Campbell Falcon**, sobre **incumplimiento de normas laborales**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

FBMG/LZCR