



## PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 28 DE OCTUBRE DE 2024

### 1.- DEBE ACREDITARSE EL VICIO DE VOLUNTAD EN LOS CONVENIOS DE MUTUO DISENSO (CASACIÓN LABORAL N° 19047-2021 LIMA)

- La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia bajo comentario, aborda la discusión de la configuración de un supuesto vicio de nulidad en el convenio de mutuo disenso suscrito con una colaboradora. En este caso, la trabajadora alegaba que fue coaccionada por la empresa para la firma del acuerdo, a cambio de que no se iniciara un procedimiento disciplinario en su contra por la presunta comisión de una falta grave que daría lugar al despido.
- En principio, la sentencia de la instancia previa, había señalado diversos cuestionamientos a la forma en la cual se suscribió el acuerdo de cese, los cuales revelarían la intención de la empresa de extinguir el vínculo laboral, tales como: (i) la orden efectuada a la trabajadora de asistir al área de recursos humanos a fin de firmar el convenio de cese por mutuo disenso, sin antelación previa o comunicación al respecto y (ii) el hecho de que la suscripción del documento se produjo el mismo día que la trabajadora fue convocada, no existiendo posibilidad de otorgarle un lapso de reflexión para la adopción de su decisión.
- Considerando lo anterior, la Corte Suprema señala que, en el ámbito laboral, el concepto de intimidación 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.
- En atención a ello, la Corte concluye que la demandante no ha acreditado la existencia de una amenaza ni tampoco una afectación a su persona. Por tal motivo, se determina que no es posible concluir que en la suscripción del acuerdo de mutuo disenso haya mediado coacción.

### 2.- DEJAN SIN EFECTO SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO (RESOLUCIÓN N° 679-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

- En la resolución bajo comentario, el Tribunal de Fiscalización Laboral analizó la configuración de una infracción a la labor inspectiva, por incumplimiento de una medida de requerimiento. Sobre el particular, se indica que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado, de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- Adicionalmente, el Tribunal reiteró que este tipo de infracción es de comisión inmediata e insubsanable, lo que implica que se configura y consume en el momento en el que se realizó el incumplimiento, no siendo factible retrotraer en el tiempo y subsanar dicha conducta.
- Sin embargo, en el caso en concreto, se advierte que el Inspector no habría cumplido con efectuar el análisis respectivo para la emisión de la medida de requerimiento. En específico, el Tribunal determina que el Inspector habría realizado un análisis general de los hechos, confundiendo los hechos con un requerimiento de información, puesto que i) solicitó la entrega del registro de enfermedades ocupacionales, cuando no se habría determinado el nexo causal entre la enfermedad de la colaboradora y la exposición ocupacional y ii) solicitó la subsanación de información respecto a períodos que previamente habían sido requeridos a la empresa.
- En tal sentido, el Tribunal arriba a la conclusión de que el inspector no efectuó la correcta determinación de las conductas infractoras que sustentaron la emisión de la medida de requerimiento, vulnerando así el principio de legalidad. Por lo tanto, determina que la medida de requerimiento no se encontraba correctamente emitida, dejando sin efecto la sanción por dicha infracción.



En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con: **Carlos Margary**  
cmargary@srpmlegal.pe