



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

***Sumilla:** 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.*

Lima, siete de mayo de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número diecinueve mil ciento once, guion dos mil diecisiete, guion **PIURA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**, con la adhesión de los señores jueces supremos: De La Rosa Bedriñana, Yrivarren Fallaque y Yaya Zumaeta; y el **voto singular** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **South American Drilling S.A.C.**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y ocho a cuatrocientos cincuenta y siete, que **confirmó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número trece de fecha veintiuno de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos a trescientos nueve, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Joaquín Francisco Torres Jiménez**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

- i) Interpretación errónea del 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.*
- ii) Inaplicación del artículo 140° del Código Civil.*
- iii) Inaplicación del artículo 168° del Código Civil.*
- iv) Contravención a las normas que garantizan el debido proceso e infracción y violación a las garantías constitucionales y respeto a las reglas mínimas o normas de orden público sustentado en los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma.

Segundo: Antecedentes del caso

a) Pretensión:

Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres, que el actor pretende su reposición por despido incausado acaecido el quince de enero de dos mil quince y, como consecuencia de ello, deberá ordenarse su restitución al centro de labores en el cargo que venía desempeñando, establecido hasta antes de la suspensión del vínculo laboral promovido unilateralmente por la parte demandada, debiendo entenderse la relación laboral entre las partes bajo la modalidad a plazo indeterminado; con costas y costos del proceso.



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Piura, mediante Sentencia contenida en la resolución número trece de fecha veintiuno de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos a trescientos nueve, declaró fundada la demanda, al considerar que no se encuentra acreditada la causal de terminación de la relación laboral obedezca a alguna causa justa contemplada en la ley, por lo que el cese del actor se habría producido de modo incausado, no pudiendo justificarse que el cese de las labores se haya producido por mutuo disenso entre las partes.

c) Sentencia de segunda instancia:

El Tribunal Unipersonal de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y ocho a cuatrocientos cincuenta y siete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que no se ha recogido el acuerdo del cual se desprende la voluntad libre de ambas partes, para poner fin a la relación laboral, por consiguiente, no se habría probado que el término de la relación laboral se haya producido por mutuo disenso, debiendo en fundada la reposición por despido incausado.

Tercero: De la calificación de las causales:

- a) Sobre la causal contemplada en el **ítem i)**, se debe decir que, el recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; deviniendo en **procedente**.



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

- b) En cuanto a las causales contenidas en los *ítems ii) y iii)*, debemos expresar que, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

En el caso concreto, se ha efectuado una descripción genérica de los dispositivos legales denunciados, sin que se haya efectuado precisión alguna respecto del artículo o artículos que habría sido inaplicados, lo que impide evaluar las causales denunciadas, más aún, si no resulta suficiente la sola mención de los dispositivos legales, sino por el contrario, debe cumplirse con los requisitos de ley; en consecuencia, al no cumplirse con el requisito previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las causales descritas deviene en **improcedentes**.

- c) Respecto de la casual invocada en el *ítem iv)*, corresponde expresar que, las causales de casación se encuentran previstas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las cuales están referidas a supuestos de inaplicación, interpretación errónea, aplicación indebida referidas a normas de carácter material, así como, la contradicción con otros pronunciamientos expedidos por las Corte Superiores o Corte Suprema de Justicia de la República.

En el caso concreto, se advierte que la “contravención” no se encuentra contenida dentro de los supuestos antes mencionados, motivo por el cual deviene en **improcedente**.

Cuarto: Sobre la causal declarada procedente: 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

El artículo en mención, prescribe:



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

“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”.

Quinto: Sobre el contrato de trabajo y las modalidades de extinción

Es preciso indicar que, el contrato de trabajo constituye una de las instituciones más importantes del derecho del trabajo, pues, en ella convergen las voluntades del empleador y el trabajador, por ello, dicha relación impone el cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, la cual se extingue cuando cesan definitivamente sus obligaciones.

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

En nuestra legislación el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala como causas de extinción del contrato de trabajo:

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.
- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.
- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad.
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO**

- La invalidez absoluta permanente.
- La jubilación.
- El despido, en los casos y forma permitidos por la ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por ley.

Sexto: Mutuo disenso

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.

Podría decirse que, en este caso, la relación laboral se extingue de la misma forma como tuvo origen, esto es, el acuerdo de las partes.

Debe repararse en el hecho de que la normatividad ha previsto como requisito que el mismo deba:

- Constar por escrito; o,
- Constar en la liquidación de beneficios sociales

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,



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

CASACIÓN LABORAL Nº 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

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.

Sétimo: De lo anotado, puede inferirse que 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, no exige a las partes que funde el acuerdo en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo¹, plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15 del artículo 2° y el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, cuando se opte por esta modalidad, deberá cumplirse con el requisito previsto en la norma antes acotada, esto es, que deba constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales, bastando para su aprobación que no se acredite vulneración alguna a la manifestación de la voluntad.

Octavo: El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 03052-2009-AA/TC**, señala:

“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

¹ BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Lima: Editorial Jurista Editores, 2013, pp. 42.



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia de amparo.

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

Noveno: De lo previsto, cuando las partes hayan decidido optar por poner fin a la relación laboral, por mutuo acuerdo, debe entenderse aceptada la protección alternativa brindada por ley, de modo tal, que resulta imposible pretender negar sus alcances y obtener una tutela restitutoria, con la salvedad que no se demuestre la falta de manifestación de la voluntad de alguna de las partes, ello en el entendido que, para considerar válido el acuerdo, no se requiere de una formalidad prescrita por Ley, en la medida que 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, solo requiere que conste por escrito o que haya sido detallada en la liquidación de beneficios sociales.

Décimo: Solución al caso concreto

Revisados los actuados, se advierte que en la demanda se ha precisado lo siguiente:

- El actor demanda la existencia de un despido incausado.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO**

- El cese habría sido comunicado por la empresa el día quince de enero de dos mil quince, siendo que, al momento de interpuesta la demanda, la plaza vendría siendo ocupada por tercera persona.
- El último contrato habría sido suscrito el día quince de febrero de dos mil quince.
- La emplazada ha establecido programas de capacitación laboral para el suscrito, el cual tendría por objeto un engaño centrado en lograr que concluya el tiempo establecido por ley y perder su derecho a interponer la acción prevista por ley y verse vulnerado sus derechos.

En la Sentencia de Primera Instancia se ha expresado en el Considerando 5.2, que corre en fojas trescientos siete, parte pertinente, lo siguiente:

“(...) la emplazada no ha acreditado que la causa de la terminación de la relación laboral del demandante obedece a alguna causa justa contemplada en la ley, se concluye que el cese de las labores del demandante se ha producido como consecuencia de un despido incausado, no siendo justificación lo alegado por la demandada en cuanto a que el cese de las labores se produjo por mutuo disenso entre las partes (...)”.

Asimismo, la Sala Superior ha establecido en el Considerando 56, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y tres, parte pertinente, refiriéndose a los argumentos de defensa de la parte demandada, lo siguiente:

“(...) lo cierto es que de la revisión y lectura del referido documento se observa que en el encabezado solo aparece que el motivo del término del contrato de trabajo es el “mutuo disenso”, mas no se recoge el acuerdo del que se desprende que fue voluntad libre de ambas partes



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

CASACIÓN LABORAL Nº 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

(trabajador y empleador) el poner fin a la relación laboral, ni las razones y condiciones del mismo, exigencia que constituye un medio para garantizar los derechos irrenunciables del trabajador reconocidos por el artículo 26 de la Constitución Política del Estado, por lo que este Colegiado considera que no se ha probado que el término de la relación laboral fue por mutuo disenso(...)”.

Décimo Primero: En torno a los argumentos descritos por el accionante, el Juez de Primera Instancia y el Superior en Grado, debe considerarse lo siguiente:

- En foja ciento sesenta y nueve, corre la liquidación de beneficios sociales, en la cual se consigna como motivo del cese “muto disenso”, documento que no ha sido objeto de cuestión probatoria por parte del accionante.
- Del tenor de la demanda se aprecia que el actor no ha precisado que el motivo del cese haya sido consecuencia de un mutuo disenso, limitándose a indicar que el mismo deviene en incausado y que el cese le fue comunicado el quince de enero de dos mil quince, conforme se desprende en foja ciento veintinueve.
- El accionante no ha absuelto la contestación de demanda, motivo por el cual no se advierte discusión respecto de los motivos del cese sostenidos por la parte demandada.
- Del acta de audiencia única, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa, no se advierte discusión en torno al mutuo disenso, como motivo del cese.

Todo el decurso procesal permite evidenciar que el actor no ha comunicado las razones por las cuales se ha producido el cese de la relación laboral, menos aún ha negado haber suscrito la liquidación de beneficios sociales, que corre en



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

foja ciento sesenta y nueve, liquidación que tiene como motivo de cese: “*mutuo disenso*”, ni que haya cobrado el mismo.

Ahora bien, el análisis del Superior en Grado parte del supuesto que no se habría recogido el “*acuerdo*” del cual se desprende la voluntad de las partes para poner fin a la relación laboral.

Décimo Segundo: De acuerdo a lo expuesto, si bien el Tribunal Unipersonal considera que obra en autos el acuerdo a través del cual se verifica la voluntad de las partes, para considerar que el cese se produjo por mutuo disenso, dicha interpretación no resulta acorde con el tenor expreso del 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, en la medida que para su validez, sólo se requiere que conste por escrito o que haya sido detallada en la liquidación de beneficios sociales.

Debe repararse que dicho dispositivo legal no ha previsto que deban concurrir, de manera simultánea, el convenio y el detalle en la liquidación de beneficios sociales, sino por el contrario, la condicional expresada en dicho dispositivo sostiene que deba concurrir el convenio escrito o en su defecto, el detalle en la liquidación de beneficios sociales, es por ello que la interpretación que corresponde a dicho dispositivo legal, no requiere la acreditación del acuerdo escrito, cuando en la liquidación se haya detallado el motivo del mismo.

Décimo Tercero: A partir de lo expuesto, resulta necesario precisar que, la liquidación de beneficios sociales ha sido aportada al proceso sin que haya sido objeto de cuestión probatoria, por el contrario, debe evaluarse la conducta del actor quien, a lo largo del proceso, no ha cuestionado que el motivo del cese haya sido consecuencia de un mutuo disenso celebrado con la empleada, ni ha negado haber percibido los beneficios que contiene el mismo, documentos



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

que además cuenta con firma e impresión dactilar del accionante, conforme se desprende en fojas ciento sesenta y nueve, por ende, contiene una declaración de las partes que permite evidenciar que la extinción del vínculo laboral, se ha suscitado por mutuo disenso, supuesto que no ha sido desvirtuado por el actor, habiendo la emplazada cumplido con el requisito previsto por ley, esto es, consignar en la liquidación de beneficios sociales el motivo del cese, como requisito exigido por 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.

Décimo Cuarto: Las circunstancias descritas permiten evidenciar que el cese del actor se ha producido por motivo de un “*mutuo disenso*”, supuesto que se encuentra acreditado con la liquidación de beneficios sociales suscrita por el accionante, donde consta el monto otorgado por la emplazada, circunstancia que no ha podido ser desvirtuada en el decurso procesal, más aún, debe considerarse que la normatividad vigente no exige la presentación de un acuerdo, sino que bien puede presentarse el mismo o en su defecto, precisar en la liquidación de beneficios sociales el motivo del cese, cumpliendo la emplazada con la exigencia prevista en el inciso 3) del artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, esto es, probar la causa del despido, no habiendo acreditado el accionante que el mismo tenga la condición de incausado.

De lo expuesto, esta Sala Suprema considera que en el caso de autos, se ha producido una interpretación errónea del 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, al pretender exigir la presentación del acuerdo por escrito, cuando la norma no exige la presentación escrita del mismo, sino, basta con precisarse en la liquidación de beneficios que el motivo del cese responde a un “*mutuo disenso*”, circunstancia que se



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

CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO

encuentra acreditada al interior del proceso, en virtud de ello, no es posible atender al pedido formulado por el actor en cuanto a la presunta existencia de un despido incausado, por cuanto obra en autos el documento que acredita el cese con razón de un mutuo disenso, el cual no ha sido cuestionado por el accionante, en tal virtud, no se ha incurrido en el supuesto invocado, por ello, debe desestimarse la pretensión demandada, al no haberse incurrido en un despido incausado.

Décimo Quinto: En atención a lo expuesto, se evidencia una interpretación errónea del 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; en consecuencia, resulta acorde a derecho declarar **fundada** la causal.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **South American Drilling S.A.C.**, mediante escrito presentado el diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecinueve de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y ocho a cuatrocientos cincuenta y siete; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución número trece de fecha veintiuno de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos a trescientos nueve, que declaró **fundada** la demanda; **REFORMÁNDOLA DECLARARON INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO**

seguido por el demandante, **Joaquín Francisco Torres Jiménez**, sobre reposición y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Amhat/rjrl

EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, ES COMO SIGUE:

Suscribo el voto del Señor Juez Supremo Malca Guaylupo, debiendo precisar lo siguiente:

Conforme se desprende de la demanda, que corre en fojas ciento veintiocho a ciento treinta y tres, así como de la contestación de demanda, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento sesenta y siete, el tema en controversia se circunscribe en determinar si le corresponde al demandante la reposición por despido incausado, sosteniendo como argumento que ha laborado para la demandada durante el periodo comprendido entre el veinte de agosto de dos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 19111-2017
PIURA
Reposición
PROCESO ORDINARIO**

mil trece al quince de enero de dos mil quince, el mismo que no se encuentra relacionado con la determinación de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, suscritos entre las partes, los cuales corren en fojas tres a catorce y veintiuno a veinticinco, sino por el contrario, corresponde establecer si el cese del actor se produjo como consecuencia de un mutuo disenso o bajo un despido incausado, pretensión que ha sido analizada por el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior. Siendo ello así, solo corresponde analizar si el cese se ha dado como consecuencia de un mutuo disenso, conforme se verifica del recurso de casación que corre en fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos noventa y siete.

S.S.

RODRIGUEZ CHÁVEZ