

# EL DESPIDO FRAUDULENTO POR VIOLENCIA MORAL O INTIMIDACIÓN

---

SEBASTIÁN SOLTAU SALAZAR<sup>(1)</sup>

---

ALFONSO HIGA GARCÍA<sup>(2)</sup>

---

## I. EL DESPIDO FRAUDULENTO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

---

La figura del despido fraudulento fue creada por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) en el año 2002, con motivo de un caso en el que una trabajadora solicitaba su reposición por haber sido obligada a firmar una carta de renuncia<sup>(3)</sup>.

No nos encontramos, pues, ante una modalidad de despido que haya sido creada por el legislador y que, por ende, esté plasmada expresamente en alguna norma laboral vigente (a diferencia, por ejemplo, del despido arbitrario<sup>(4)</sup>).

---

(1) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Profesor de Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad de Piura y el Centro de Educación Continua de la PUCP. Asociado del área laboral de Miranda & Amado Abogados.

(2) Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Adjunto de docencia del curso de Derecho Laboral General en la PUCP. Asociado del área laboral de Miranda & Amado Abogados.

(3) Sentencia recaída en el Exp. N° 00628-2001-AA/TC, del 10 de julio de 2002. Si bien ninguno de sus fundamentos contiene la expresión “despido fraudulento”, el propio TC ha señalado que esta modalidad aparece implícitamente con dicha sentencia (f. j. 15 de la sentencia recaída en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003).

(4) En nuestra opinión, el despido fraudulento es una modalidad del despido arbitrario regulado por el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Esta posición es compartida por la Corte Suprema de Justicia de la República, que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

No obstante ello, desde la difusión de las conclusiones del I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, nadie discute la viabilidad de que un juez laboral ordene la reposición en un caso de despido fraudulento, a pesar de que la controversia no haya sido dilucidada en un proceso constitucional de amparo.

Ahora bien, ¿cuál es la definición de despido fraudulento que maneja el TC? En el f. j. 15 de la sentencia recaída en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003, encontramos una que es utilizada hasta la fecha y que, por cierto, forma parte del precedente vinculante Baylón Flores (sentencia recaída en el Exp. N° 00206-2005-PA/TC, del 28 de noviembre de 2005):

“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 415-987-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° 628-2001-AA/TC) o mediante la ‘fabricación de pruebas’”.

Como se puede apreciar, existen varias modalidades de despido fraudulento que resumimos a continuación:

<b>DESPIDO FRAUDULENTO</b>	
<b>Rasgo común:</b> Ánimo perverso y auspiciado por el engaño del empleador.	
<b>Primera modalidad</b>	Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
<b>Segunda modalidad</b>	Atribución de una falta no prevista legalmente (vulneración del principio de tipicidad).
<b>Tercera modalidad</b>	Extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
<b>Cuarta modalidad</b>	Extinción de la relación laboral mediante la “fabricación de pruebas”.

Con relación a las modalidades identificadas por el TC, consideramos pertinente hacer dos comentarios:

---

ha establecido que las demandas de reposición por despido fraudulento se sujetan al plazo de caducidad de treinta (30) días hábiles, previsto en el artículo 36 del cuerpo normativo citado.

- (i) Pareciera que la primera y la cuarta modalidad se refieren al mismo supuesto de hecho, en la medida que si un empleador recurre a la “fabricación de pruebas” para –por ejemplo– imputar una falta grave, muy probablemente tal imputación se base en hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- (ii) Si entendemos que el despido es la “extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador”<sup>(5)</sup>, no parece adecuado que este término sea empleado para referirse a situaciones en las que, en estricto, se cuestiona la eficacia de actos unilaterales del trabajador (por ejemplo, la renuncia) o de actos bilaterales (por ejemplo, un mutuo disenso). En estos casos, con el fin de evitar equívocos, hubiera sido preferible que el TC no utilizara el término “despido” y simplemente reconociera la posibilidad de ordenar la reposición de un trabajador cuando el acto jurídico que extinguió su relación laboral fue celebrado con vicio de la voluntad y, por ende, es anulable.

A lo largo de la presente ponencia, vamos a centrar nuestro análisis en una de las submodalidades de despido fraudulento por vicio de la voluntad: el despido fraudulento por violencia moral o intimidación. Hablamos de submodalidades, ya que el Código Civil regula más de un vicio de la voluntad que constituye causal de anulabilidad del acto jurídico (la violencia moral o intimidación, el error y el dolo).

Sin perjuicio de esto último, queremos resaltar que como el ordenamiento laboral no regula el despido fraudulento por vicio de la voluntad, corresponde aplicar supletoriamente las disposiciones pertinentes del Código Civil para determinar cuándo nos encontramos frente a una renuncia o un mutuo disenso anulables<sup>(6)</sup>. Solo cuando se cumplan todos los requisitos legales para la configuración

---

(5) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Jurista Editores, Lima, 2013, p. 65.

(6) Al respecto, Neves Mujica explica que “en nuestro sistema jurídico, el Derecho Civil es supletorio del Derecho del Trabajo, siempre que no haya incompatibilidad de naturaleza (art. IX T.P. Cód. Civ.). Si no existiera una norma laboral que rigiera un hecho, ¿deberíamos acudir primero al campo civil, definido como supletorio, a indagar por una respuesta?, ¿o deberíamos quedarnos en el campo laboral e intentar encontrarla antes aquí, mediante la analogía o los principios generales? Pensamos que lo más técnico sería utilizar primero la supletoriedad del Derecho Civil, dado que por esta vía tendremos una norma aplicable vinculada con la laboral por envío previo y expreso, y después, acudir a la analogía o, por último, a los principios generales, que nos proporcionarán una norma o criterio aplicable, respectivamente, encontrados en forma posterior a la constatación del problema”. En: NEVES MUJICA, Javier. “Las reglas constitucionales para la aplicación de la norma laboral”. En: *Derecho PUCP*, N° 43-44, Lima, 1989-1990, p. 293.

del vicio de la voluntad invocado (por ejemplo, tratándose de un error vicio o en la formación de la voluntad, que este sea esencial y conocible), podrá ordenarse la reposición por despido fraudulento.

En nuestra opinión, esta aplicación supletoria del ordenamiento civil a hechos laborales (la renuncia y el mutuo disenso) no admite cuestionamiento alguno, al no existir incompatibilidad de naturaleza entre los ordenamientos vinculados (en los supuestos mencionados, ambos tratan a los contratantes como iguales)<sup>(7)</sup>.

## II. EL DESPIDO FRAUDULENTO POR VIOLENCIA MORAL O INTIMIDACIÓN

---

Decíamos que el ordenamiento laboral no regula el despido fraudulento por vicio de la voluntad, razón por la cual –como ya fue explicado– es preciso recurrir a las disposiciones pertinentes del Código Civil. Si nos encontramos frente a un caso en el que se afirma que medió violencia moral o intimidación en una renuncia o un mutuo disenso, corresponderá analizar los hechos a la luz de lo dispuesto por el artículo 214 y siguientes del Código Civil, cuyos alcances comentamos a continuación.

### 1. La violencia moral o intimidación como causal de anulabilidad del acto jurídico en el Código Civil

El artículo 214 del Código Civil establece que “la violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico, aunque hayan sido empleadas por un tercero que no intervenga en él”.

Con relación a esta disposición, debemos aclarar que los términos “violencia” e “intimidación” tienen que ser entendidos como sinónimos, ya que ambos se refieren a “la violencia moral o intimidación, llamada vis compulsiva, consistente en infundir temor para obtener, por ese medio, la declaración de voluntad”<sup>(8)</sup>. Esto quiere decir, que el artículo 214 del Código Civil regula un único supuesto de anulabilidad del acto jurídico.

---

(7) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009, p. 155.

(8) DE LA PUENTE y LAVALLE, Manuel. *El Contrato en general. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil*. Tomo I, Palestra, Lima, 2003, p. 262.

La violencia física, “que consiste en forzar materialmente a la parte (o a una de las partes) a expresar cierta voluntad”<sup>(9)</sup>, no constituye un vicio de la voluntad que tenga por consecuencia la anulabilidad del acto jurídico. En realidad, esta configura el supuesto de nulidad del acto jurídico previsto en el numeral 1 del artículo 219 del Código Civil, ya que “no existe en este caso ni voluntad declarada ni voluntad de declarar, por lo cual no se trata de un vicio de la voluntad sino de una falta de declaración de voluntad”<sup>(10)</sup>.

Ahora bien, dado que el artículo 214 del Código Civil únicamente regula la violencia moral o intimidación, el artículo 215 desarrolla sus alcances de la siguiente manera:

“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”.

Como se puede apreciar, se exige que el mal al que se refiere la amenaza sea inminente o, lo que es lo mismo, que sea próximo, lo que guarda estrecha relación con el hecho de que debe ser cierto, es decir que “debe ser susceptible de producirse si el amenazante no lo evita”<sup>(11)</sup>.

También deberá ser grave, ya que la intimidación debe ser determinante para la formación viciada de la voluntad del afectado<sup>(12)</sup>. En esta línea, deberá constatarse que el acto jurídico no hubiera sido celebrado de no haber existido la presión derivada del comportamiento intimidatorio de la contraparte o de un tercero.

Por otro lado, el mal materia de la amenaza deberá recaer sobre el afectado, su cónyuge o los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y/o en los bienes de unos u otros; mientras que, cuando se trate de otras personas y/o bienes, el órgano jurisdiccional deberá analizar si son lo suficientemente relevantes para provocar que el afectado adopte la decisión de celebrar un acto jurídico que rechaza<sup>(13)</sup>.

---

(9) ESCOBAR ROZAS, Freddy. “Título IX. Nulidad del Acto Jurídico”. En: AA.VV. (Directores Walter Gutiérrez Camacho y Juan Espinoza Espinoza). *Código Civil Comentado. Por los 100 mejores especialistas*. Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima, 2003, p. 940.

(10) DE LA PUENTE y LAVALLE, Manuel. Loc. cit.

(11) Ídem.

(12) DE LA PUENTE y LAVALLE, Manuel. Ob. cit., p. 263 y AMADO, José Daniel. “La lesión como solución alternativa a los vicios de la declaración de voluntad en el acto jurídico”. En: *Homenaje a Fernando de Trazegnies*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009, p. 26.

(13) ESCOBAR ROZAS, Freddy. Loc. cit.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la amenaza como el mal deben ser ilícitos<sup>(14)</sup>; de lo contrario, incluso cuando el mal sea cierto, inminente, grave y recaiga sobre cualquiera de las personas y bienes que hemos mencionado, no calificará como intimidación. Por esa razón, el artículo 217 del Código Civil establece expresamente que “la amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto”.

Finalmente, el hecho que nos encontremos frente a una causal de anulabilidad del acto jurídico, implica que el acto anulable puede ser confirmado<sup>(15)</sup>, lo que “(...) no es otra cosa que la manifestación (expresa o tácita) en virtud de la cual se acepta como ‘querido’ el negocio inválido y, por tanto, se renuncia a la acción que se tiene para ‘impugnarlo’”<sup>(16)</sup>. No obstante ello, y al igual que lo que ocurre en los supuestos de nulidad del acto jurídico, si la parte afectada opta por impugnar el acto en lugar de ejecutarlo, dicha impugnación tendrá efectos retroactivos y el negocio será nulo *ab initio*<sup>(17)</sup>.

## 2. ¿Cuándo se producirá un despido fraudulento por violencia moral o intimidación?

Conforme a lo desarrollado hasta aquí, podemos concluir que se producirá un despido fraudulento por violencia moral o intimidación 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. Cualquier amenaza que no revista –de manera copulativa– las características antes señaladas, no calificará como violencia moral o intimidación y, en consecuencia, no dará lugar a un despido fraudulento. Además, sería discutible incluir a la violencia moral o intimidación causada por un tercero ajeno al empleador, ya que

---

(14) DE LA PUENTE y LAVALLE, Manuel. Loc. cit. y ESCOBAR ROZAS, Freddy. Loc. cit.

(15) Se suele afirmar que otra diferencia entre la nulidad y la anulabilidad es que la segunda admite que el acto jurídico surta efectos, a diferencia de la primera. Sin embargo, existe controversia al respecto en la doctrina civil, ya que se ha señalado que: “El hecho de que el acto jurídico afectado de nulidad no produzca efectos jurídicos depende, inicialmente, de las partes. Si es que existe discusión respecto de la producción (o no) de dichos efectos, interviene el juez, declarando dicha nulidad.

(...)

Es en atención a ello que sostengo que el acto jurídico afectado de nulidad produce efectos jurídicos (aunque sean precarios) entre las partes. Por ello, la diferencia entre el acto jurídico afectado de nulidad y el anulable no estriba en que uno no produce efectos jurídicos y el otro sí (...).” En: ESPINOZA ESPINOZA, Juan. “La autonomía privada: sus limitaciones frente a las leyes imperativas y al orden público”. En: AA.VV. (Directores Walter Gutiérrez Camacho y Juan Espinoza Espinoza). *Código Civil Comentado. Por los 100 mejores especialistas*. Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima, 2003, p. 59.

(16) ESCOBAR ROZAS, Freddy. Ob. cit., p. 932.

(17) *Ibidem*, p. 936.

—como viéramos líneas atrás— el despido es la extinción del vínculo laboral por la voluntad unilateral del empleador<sup>(18)</sup>.

Ahora bien, atendiendo a la necesaria ilicitud de la amenaza, y en aplicación del artículo 217 del Código Civil, no constituirá un despido fraudulento la amenaza del empleador de ejercitar regularmente un derecho ni el temor reverencial del trabajador hacia el primero. Lo anterior resulta de suma importancia, ya que la desigualdad que caracteriza al contrato de trabajo, podría propiciar que se califique como violencia moral o intimidación aquello que, jurídicamente, no lo es.

Sobre el particular, es importante incidir en que un derecho subjetivo es “una situación que permite y posibilita a la persona justamente obrar o actuar de una determinada manera. Por ello, la única idea que califica correctamente al derecho subjetivo es la de poder”<sup>(19)</sup>. Por la subordinación, el trabajador ofrece su actividad al empleador y le confiere el poder de conducirla<sup>(20)</sup>, de modo que, en ejercicio del poder de dirección, el empleador tiene el derecho de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Por ello, la amenaza del empleador consistente en el ejercicio regular de su poder de dirección no puede constituir violencia moral o intimidación, pues se trata de la amenaza de ejercitar regularmente un derecho.

Por otro lado, en lo que respecta al temor reverencial, corresponde incidir en que aun cuando es innegable que existe desigualdad entre trabajador y empleador, ello no basta para concluir que un acto jurídico fue celebrado con vicio de la voluntad. Si partiéramos de la premisa contraria, tendríamos que concluir que el empleador ejerce violencia moral o intimidación sobre el trabajador en la celebración de cualquier acto jurídico durante la relación laboral, lo que podría tener sentido solo cuando nos encontramos frente a un acto de renuncia de derechos nacidos de normas de orden público. Sin embargo, el principio constitucional de la autonomía de la voluntad impide aplicar una lógica como esta para enjuiciar a los demás actos jurídicos celebrados por empleador y trabajador durante la relación laboral.

Finalmente, no se puede olvidar que la renuncia o el mutuo disenso, según sea el caso, realizados como consecuencia de la amenaza de un mal cierto, inminente, grave e ilícito formulada por el empleador, constituyen actos jurídicos

---

(18) En este supuesto, el acto jurídico también sería anulable. Sin embargo, no debería ser calificado como un despido, ni sujetarse a las reglas sustantivas y procesales aplicables a esta figura.

(19) DÍEZ-PICAZO, Luis y GULLÓN, Antonio. *Sistema de Derecho Civil*. Tecnos, Madrid, 1975, p. 426.

(20) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Ob. cit., pp. 35-36.

anulables y, por ende, susceptibles de ser confirmados. En este sentido, y atendiendo al precedente vinculante contenido en la sentencia recaída en el Exp. N° 03052-2009-PA/TC, del 14 de julio de 2010, la renuncia o el mutuo disenso, según sea el caso, se entenderán como queridos por el trabajador, si este cobra, de forma adicional e independiente a sus beneficios sociales: (i) un incentivo por el cese; o, (ii) un monto cuya condición sea la extinción de la relación laboral. En estos casos, incluso podríamos encontrarnos frente a una renuncia o un mutuo disenso, según sea el caso, producto de una coacción manifiesta, sin que ello sea jurídicamente relevante debido a la confirmación del acto jurídico realizada por la parte afectada.

### **III. ASPECTOS RELACIONADOS A LA PRUEBA DEL DESPIDO FRAUDULENTO POR VIOLENCIA MORAL O INTIMIDACIÓN**

---

De conformidad con la regla general prevista en el numeral 23.1 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT)<sup>(21)</sup>, la carga de probar la violencia moral o intimidación corresponde al trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario aclarar que la prueba de este hecho no tendrá que ser directa. Es más, en la mayoría de estos casos, no existe prueba directa disponible (por ejemplo, un audio/vídeo que registre la conversación entre trabajador y empleador, antes y durante la suscripción de un convenio de mutuo disenso).

Por ello, normalmente será necesario recurrir a la prueba indirecta o por indicios, a la que se alude en el numeral 23.5 del artículo 23 de la NLPT<sup>(22)</sup>. Con relación a los requisitos para la validez y eficacia probatoria de los indicios, consideramos necesario resaltar cuatro ideas esenciales:

- (i) Como explica Devis Echandía, un indicio es “cualquier hecho conocido (o una circunstancia de hecho conocida), del cual se infiere, por

---

(21) “23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”.

(22) “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.

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

sí solo o juntamente con otros, la existencia o inexistencia de otro hecho desconocido, mediante una operación lógica basada en normas generales de la experiencia o en principios científicos técnicos especiales<sup>(23)</sup>.

En otras palabras, un indicio es un hecho conocido que –por sí solo o en conjunto con otros indicios– prueba otro hecho desconocido, pues sirve de base para la aplicación de una presunción judicial.

Tratándose de un hecho, el indicio tiene que ser probado plenamente. En esta línea, no puede calificarse como indicio a una mera afirmación de parte, así esta sea “compartida” por más de un sujeto que integra una misma posición de parte (litisconsortes facultativos o necesarios).

- (ii) Como normalmente trabajamos con indicios contingentes y no con indicios necesarios<sup>(24)</sup>, es indispensable que la parte interesada acredite fehacientemente una pluralidad de indicios (dos o más) para que, a partir de una presunción judicial, el órgano jurisdiccional pueda dar por cierto el hecho desconocido.
- (iii) La relación de causalidad entre los indicios y el hecho desconocido debe ser clara y cierta. Como apunta Devis Echandía, “el examen de este requisito 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)”.
- (iv) Finalmente, el órgano jurisdiccional debe preocuparse por verificar que no existan contraindicios, es decir “hechos indicadores de los cuales se obtiene una inferencia contraria a la que suministran otros indicios<sup>(25)</sup>, que no puedan descartarse razonablemente.

---

(23) DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Compendio de la prueba judicial*. Tomo II, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2000, p. 269.

(24) Devis Echandía explica que un indicio necesario es aquel que “de manera infalible o absolutamente cierta demuestra la existencia o inexistencia del hecho investigado (...) lo cual solo ocurre en las leyes físicas inmutables y constantes” (ibídem, p. 277). Todos los indicios que no son necesarios (la inmensa mayoría), son contingentes.

(25) Ibídem, p. 292.

Como se puede apreciar, acreditar un hecho vía prueba indirecta o por indicios no es una tarea sencilla. De hecho, tampoco lo es motivar debidamente una decisión basada exclusivamente en indicios, cuando –según lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 31 de la NLPT– la sentencia debe recoger los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar la decisión.

En nuestra opinión, esta exigencia solo se cumple –respecto de la prueba indirecta o por indicios– cuando del texto de la sentencia se desprende claramente 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 indicios, que el hecho desconocido efectivamente ocurrió.

#### IV. UN CASO EMBLEMÁTICO

La sentencia recaída en el Exp. N° 00628-2001-AA/TC, del 10 de julio de 2002, resuelve un caso emblemático relacionado al tema que nos ocupa, no solo porque fue la primera que desarrolló implícitamente la figura del despido fraudulento, sino también porque analizó algunos hechos que –a criterio del TC– son indicios de violencia moral o intimidación en la renuncia.

Estos indicios, que también podrían ser tomados en cuenta en los casos en que se impugne un mutuo disenso, se resumen en la siguiente tabla:

<b>Antes del acto de renuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La trabajadora fue trasladada a un lugar distinto a su centro de trabajo habitual, en horas de la noche.</li> </ul>
<b>Durante el acto de renuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La trabajadora dejó constancia de que cuestionaba su renuncia en cada uno de los documentos que le fueron entregados por la empresa con motivo de su cese.</li> </ul>
<b>Luego del acto de renuncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La trabajadora envió una carta a la empresa solicitando su reposición en el empleo.</li> <li>• La trabajadora envió una carta a la empresa retractándose de la renuncia.</li> <li>• La trabajadora solicitó el apoyo del sindicato de la empresa y denunció la violencia moral o intimidación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.</li> </ul>

En nuestra opinión, en la sentencia comentada el TC motivó adecuadamente su decisión. No solo porque se basó en una pluralidad de indicios debidamente acreditados y no en meras afirmaciones de parte, sino especialmente porque se preocupó por explicitar el razonamiento lógico que había seguido para llegar a la conclusión de que la trabajadora había sido obligada a renunciar.