

# Jurisprudencia Laboral

Texto / Análisis / Comentario

## Los convenios de mutuo disenso para extinguir la relación laboral tienen plena validez en la medida que no se verifique “coacción” ni “obligatoriedad” en su suscripción

EXPEDIENTE N° 00486-2010-PA/TC  
LIMA  
SINDICATO DE EMPLEADOS DE  
TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

### RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lima, 26 de agosto de 2010

VISTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A. contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, su fecha 2 de diciembre del 2009, que declara improcedente la demanda de autos; y,

ATENDIENDO A

1. Que el recurrente interpone demanda de amparo contra Telefónica del Perú S.A.A., con el objeto de que se reponga a un grupo de trabajadores en el cargo que venían desempeñando en dicha empresa, alegando que mediante el denominado “Plan Águila”, se procedió a despedir masivamente a los trabajadores, forzándoseles a firmar convenios de mutuo disenso o a que se acojan a programas de retiro voluntario que se crearon y ejecutaron, bajo la amenaza de que se procedería a despedirlos sin otorgarles beneficio alguno.

2. Que la demandada alega que la pretensión de los recurrentes, dirigida a que se ordene su reposición en el puesto de trabajo, no es posible atenderla, puesto que el término de las relaciones laborales se produjo no por despidos arbitrarios, sino por convenios de mutuo disenso, causal prevista y autorizada por el artículo 16°, numeral d, del Decreto Supremo 003-97-TR.

Además, señala que en el caso de los trabajadores recurrentes: Alva Alejo Ermenegildo, Berrocal Del Águila Walter, Díaz Calderón Fernando, Palomares Palacios Jorge, Rabanal Torres José Edelmiro, Rentería Calderón Samuel David y Salazar Calle Sergio Percy, la demanda debe declararse improcedente, puesto que ellos están siguiendo un proceso en la vía ordinaria, donde han recurrido vía nulidad de despido.

3. Que el Cuadragésimo Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, mediante resolución de fecha 30 de marzo del 2009, declaró improcedente la

demanda, considerando que se ha producido un acto voluntario con incentivos, lo que conllevó a suscribir los acuerdos con los trabajadores; y que siendo esto así, no se está contravirtiendo el derecho fundamental, puesto que se ha extinguido la relación laboral.

4. Que la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la apelada, por considerar, entre otros fundamentos que no se ha constatado en la folletería del programa de retiro voluntario ninguna obligatoriedad o coacción que vicie la voluntad de los trabajadores que se acogieron a dicho programa, y que los recurrentes además han recurrido a la vía ordinaria solicitando la nulidad de despido.

5. Que este Tribunal, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 0976-2001-AA/TC y 0253-2003-AA/TC, ha precisado que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal– cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución.

6. Que, en efecto, de fojas 722 a 800, del Tomo II de autos, corren las piezas procesales certificadas del expediente laboral signado con el N° 133-2008-183403, seguido por el Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú contra Telefónica del Perú solicitando la nulidad de despido de los trabajadores Alva Alejo Ermenegildo, Berrocal del Águila Walter, Díaz Calderón Fernando, Palomares Palacios Jorge, Rabanal Torres José, Rentería Calderón Samuel David y Salazar Calle Sergio Percy, el mismo que se encuentra en giro; de modo que los recurrentes antes nombrados han recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, por lo que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5°, inciso 3), del Código Procesal Constitucional, su pretensión deviene en improcedente.

7. Que respecto a los demás recurrentes, este Tribunal considera que no se trata de despidos incausados, sino por el contrario, de convenios de mutuo disenso suscritos voluntariamente por los supuestos afectados; así, a fojas 619 corre el Acta de Infracción N° 1616-2008 efectuada en mérito a la orden de inspección N° 7313-2008-MTPE/2/12.3, de fecha 1 de julio de 2008, mediante la cual el Inspector de Trabajo, en el punto cuarto de los hechos verificados, pudo constatar que en la folletería del programa de Retiro Voluntario no se consignó ninguna obligatoriedad o coacción que vicie la voluntad de los trabajadores que se han acogido a dicho programa; hecho

que se corrobora con la copia del folleto que corre en autos a fojas 148 a 160. Además, se constató que trabajadores que habiendo postulado al programa de retiro voluntario con incentivos y no obstante haber sido aceptada su solicitud por el Comité Evaluador, presentaron su desistimiento por lo que continuaron laborando; de lo que se concluye que los trabajadores que se mantuvieron en el programa lo hicieron de manera libre y voluntaria, máxime si el convenio de cese por mutuo disenso ofrecía por concepto de incentivo sumas que oscilaban entre los S/. 350,000.00 a 682,500.00, de acuerdo al tiempo de servicios del postulante, conforme es de verse de los acuerdos de cese que en copia corren de fojas 168 a 388 de autos; además, el trabajador se vio beneficiado con otro incentivo anual por rendimiento SRD, que oscilaba entre los 9,000 a 39,000, seguro médico, seguro de vida grupal vigente a la fecha, cuya cobertura está fijada hasta el 28 de febrero del 2013, de la que vienen gozando los recurrentes, ofreciendo además la empresa un programa de asesoría personal en DBM para el trabajador o un dependiente y una beca de estudios por la suma de S/. 35,000; montos otorgados que no corresponden a los beneficios de previsión social a que se refiere el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Consecuentemente, no existiendo amenaza ni violación de derechos constitucionales, la pretensión no resulta amparable.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

RESUELVE

Declarar IMPROCEDENTE la demanda, respecto de las pretensiones de Alva Alejo Ermenegildo, Berrocal del Águila Walter, Díaz Calderón Fernando, Palomares Palacios Jorge, Rabanal Torres José, Rentería Calderón Samuel David y Salazar Calle Sergio Percy e INFUNDADA la demanda de amparo en los demás extremos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ  
CALLE HAYEN  
ETO CRUZ

# Comentario

## 1. El mutuo disenso en la relación laboral

El artículo 16° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece al mutuo disenso como una causal de extinción de la relación laboral, definiéndolo como el acuerdo de voluntades celebrado entre un trabajador y su empleador en virtud del cual deciden dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, el artículo 19° de la LPCL señala que dicho acuerdo debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.

## 2. Hechos alegados por el demandante y la demandada

El Sindicato de Empleadores de Telefónica del Perú S.A.A. interpuso demanda de amparo contra Telefónica del Perú S.A.A. con el fin de que se reponga a un grupo de trabajadores en el cargo que venían desempeñando en dicha empresa. Argumentaron que mediante el "Plan Águila" estos fueron despedidos masivamente, habiendo sido forzados a firmar convenios de mutuo disenso o acogerse a programas de retiro voluntario, bajo la amenaza de ser despedidos sin otorgarles beneficio alguno.

Por su parte, Telefónica del Perú S.A.A. señaló no haber incurrido en despidos arbitrarios; por el contrario, precisó que el término de las relaciones laborales fue consecuencia de la suscripción de convenios de mutuo disenso, figura prevista en los artículos 16° y 19° del D.S. N° 003-97-TR. Asimismo, señaló la improcedencia de la demanda, dada la existencia de un proceso idéntico en vía ordinaria, iniciado por los trabajadores Alva Alejo, Berrocal del Aguila, Díaz Calderón, Palomares Palacios, Rabanal Torres, Rentería Calderón y Salazar Calle.

## 3. Fallos en Primera y Segunda Instancia

La acción de amparo fue declarada improcedente tanto en primera como en segunda instancia.

El Cuadragésimo Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima declaró improcedente la demanda por considerar que no se había vulnerado ningún derecho fundamental, pues, los acuerdos habían sido suscritos de manera voluntaria, ocasionando la extinción de la relación laboral.

Siguiendo el mismo criterio, la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima señaló que no se constató que los trabajadores habían sido obligados o coaccionados a suscribir los convenios de mutuo disenso, por lo que no se había determinado vicio en la voluntad de los trabajadores que se acogieron al programa que establezca la nulidad del despido y la reposición a sus puestos de trabajo. Asimismo, la Sala Civil tomó en consideración la existencia del proceso en vía ordinaria solicitando la nulidad del despido.

## 4. Decisión del Tribunal Constitucional (TC)

El TC resolvió declarar improcedente la demanda en el extremo referente a los siete trabajadores que habían iniciado un proceso solicitando la nulidad del despido en vía ordinaria, e infundada en los demás extremos.

Sobre el término de la relación laboral por mutuo disenso, tema de fondo, el TC precisó no haber constatado obligatoriedad ni coacción alguna que permitiera concluir la existencia de algún vicio en la voluntad de los trabajadores demandantes.

El hecho que determinó la decisión del TC de declarar infundada la demanda fue el haber constatado que algunos trabajadores que postularon al programa de retiro voluntario -y cuyas solicitudes fueron aprobadas por un comité evaluador-, presentaron luego su desistimiento y continúan laborando en la empresa. Esto permitió concluir al TC que los trabajadores que ingresaron y se mantuvieron en el programa, lo hicieron de manera libre y voluntaria; pues, de haberlo decidido, también hubieran podido desistirse.

## 5. Algunos comentarios sobre la Sentencia

Conforme lo precisó el TC en la sentencia materia de análisis, queda claro que es nula toda extinción unilateral de la relación laboral fundada solamente en la voluntad del empleador, cuando ésta se produce con violación a los derechos fundamentales de la persona.

Al respecto, conviene precisar que el contrato de trabajo es el resultado de dos voluntades concordantes destinadas a crear una relación laboral y, asimismo, en ejercicio de la autonomía privada, estas dos voluntades capaces de crear el vínculo laboral, pueden acordar extinguirlo.

Así, lo controvertido en este proceso era dilucidar si el cese de la relación laboral fue consecuencia de la manifestación libre y voluntaria del empleador y los trabajadores; o si, por el contrario, los convenios de mutuo disenso que dieron fin a las distintas relaciones laborales fueron un intento de encubrir la voluntad arbitraria de Telefónica del Perú S.A.A. de dar término a las mismas sin causa justa y haciendo uso de coacción.

El TC señala que “el Inspector de Trabajo pudo constatar que en la folletería del programa de Retiro Voluntario no se consignó ninguna obligatoriedad o coacción que vicie la voluntad de los trabajadores que se han acogido a dicho programa; hecho que se corrobora con la copia del folleto que corre en autos a fojas 148 a 160”. De ello se infiere que, de haberse determinado que los trabajadores fueron obligados a adherirse al “Plan Águila”, el acto jurídico de renuncia no sería válido, pues la coacción ejercida sobre ellos sería un vicio de voluntad.

Cabe precisar que en la Sentencia bajo comentario, el TC se limita a señalar que no se verificó “coacción” ni “obligatoriedad” en la suscripción del convenio, sin precisar mayores alcances respecto de los actos que hubieran implicado tales hechos.

Conviene, entonces, hacer algunas precisiones sobre este punto. La Real Academia de la Lengua Española define la “coacción” como la fuerza o violencia que se ejerce sobre alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo. A su vez, en una segunda acepción la define como el poder legítimo del derecho para imponer su cumplimiento o prevalecer sobre su infracción. Por su parte, el Código Civil señala que la violencia o intimidación son causales de anulabilidad del acto jurídico<sup>(1)</sup>. Indica, también, que se actúa bajo intimidación cuando un tercero funda el temor de sufrir un mal inminente y grave; no obstante, el simple temor reverencial y el ejercicio regular de un derecho no constituyen un vicio de voluntad<sup>(2)</sup>.

Por lo tanto, en el proceso de amparo materia de análisis, correspondía verificar si los trabajadores fueron o no víctimas de violencia o intimidación por parte del empleador. En tal sentido, no se alegaron hechos ni se presentaron documentos que así lo demostraran, debido a que un proceso de amparo carece de etapa probatoria, lo que dificultó la reseñada constatación.

No obstante, un fundamento importante lo constituyó el hecho de que ciertos trabajadores que en principio postularon al programa de retiro voluntario, luego presentaron su desistimiento al mismo y continuaron trabajando. Esto resultó trascendente pues permitió inferir que los trabajadores “afectados” tuvieron la oportunidad de abandonar el programa y continuar laborando, sin embargo, optaron por no hacerlo y firmaron el convenio de mutuo disenso.

Asimismo, resulta pertinente recalcar que el convenio de cese por mutuo disenso que suscribieron los trabajadores ofrecía por concepto de incentivos sumas que oscilaban entre los S/. 350,000 y S/. 682,500, según el tiempo de servi-

cios del postulante; además de un incentivo anual por rendimiento SRD, que oscilaba entre los S/. 9,000 y S/. 39,000; seguro médico y seguro de vida grupal, vigente a la fecha, con cobertura hasta el 28 de febrero de 2013; un programa de asesoría personal en DBM para el trabajador o un dependiente y una beca de estudios por la suma de S/. 35,000. El TC concluyó que estos montos otorgados no corresponden a los beneficios de previsión social a los que se refiere la Ley de CTS.

A diferencia del proceso de amparo interpuesto en el 2001 por Elba Graciela Rojas Huamán contra Telefónica del Perú S.A.A.<sup>(3)</sup>, en donde se determinó que esta trabajadora fue coaccionada para suscribir el documento de renuncia, por lo que se ordenó su reincorporación a la empresa; en el proceso materia de análisis no fue posible concluir, ni de los hechos alegados ni de los documentos presentados, que se coaccionó a los trabajadores a suscribir el convenio de mutuo disenso. En dicho proceso, el TC concluyó la existencia de coacción tras haber verificado, entre otros, los siguientes hechos:

- La trabajadora había dirigido, inmediatamente después de cursada la carta de renuncia, a la empresa una comunicación solicitando expresamente su reincorporación a su puesto de trabajo, así como una carta notarial en la que se retractaba de su “renuncia obligada”.

- De la misma manera, había consignado en las liquidaciones de CTS que su “renuncia no fue voluntaria”.

- Asimismo, había solicitado el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la empresa y denunciado los hechos ante el Ministerio de Trabajo.

En conclusión, si bien el TC declaró acertadamente infundada la demanda interpuesta por los trabajadores de Telefónica S.A.A., sobre la base que no demostraron ninguna obligatoriedad ni coacción ejercida por el empleador sobre ellos con la finalidad de que se adhirieran al “Plan Águila”, no obstante, consideramos que el TC pudo haber ahondado en lo referente a los supuestos que dentro de una relación laboral puedan implicar intimidación, violencia (física y/o psicológica) u otros hechos que vicien la voluntad del trabajador, sin que éstos impliquen un simple temor reverencial.

(1) Código Civil Peruano:

“Art. 214º.- La violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico (...)”.

“Art. 221º.- El acto jurídico es anulable:

(...)

2) Por vicio resultante de error, dolo, violencia o intimidación (...)”.

(2) Código Civil Peruano:

“Art. 215º.- 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 (...)”.

“Art. 217º.- La amenaza del ejercicio regular de un derecho y el simple temor reverencial no anulan el acto”.

(3) La STC. N° 628-2001-AA/TC fue comentada en “Análisis Laboral” de abril de 2006, pág. 36 y en “Análisis Laboral” de noviembre de 2002, pág. 50.