



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 04040-2012-AA/TC
CUSCO
LOURDLS LIVIA ÁLVAREZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 5 días del mes de marzo de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Urviola Hani, Vergara Gotelli y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Lourdes Livia Álvarez contra la sentencia de fojas 190, su fecha 28 de junio de 2012, expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 16 de mayo de 2011 la recurrente interpone demanda de amparo contra Rímac Internacional Compañía de Seguros, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario por discriminación por sexo del que ha sido objeto, y que por consiguiente se la reponga en el puesto de trabajo que venía ocupando. Refiere que ingresó en la Sociedad emplazada el 1 de septiembre de 2006, y que laboró ininterrumpidamente hasta el 7 de marzo de 2011, fecha en la cual fue despedida arbitrariamente, siendo obligada a renunciar a través de un convenio de mutuo disenso, bajo amenaza de que en caso contrario sería despedida del trabajo y no le pagarían el haber mensual ni sus beneficios sociales. Manifiesta que previamente fue objeto de actos de hostilización por haber quedado embarazada por segunda vez en dos años consecutivos, actos que se hicieron efectivos al no habersele cancelado el haber básico que le correspondía como supervisora de ventas, así como excluyéndola de un curso de capacitación, por lo que ha sido objeto de un despido discriminatorio que vulnera el principio que prohíbe la discriminación por razón de sexo.

El apoderado de la Sociedad emplazada contesta la demanda precisando que la extinción del vínculo laboral con la recurrente no se debió a una decisión unilateral del empleador, sino a la concurrencia de voluntades para materializar un acuerdo de mutuo disenso, plenamente voluntario, legal y eficaz, el mismo que se formalizó el 3 de marzo de 2011 y se hizo efectivo el 7 de marzo de 2011, fecha en la cual la demandante cobró sus beneficios sociales, incluyendo el referido incentivo económico, cumpliendo con la exigencia legal contenida en el artículo 19° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 04040-2012-AA/TC
CUSCO
LOURDES LIVIA ÁLVAREZ

que el argumento de que fue hostilizada y despedida por haber estado embarazada en dos oportunidades carece de sustento.

El Juzgado Constitucional y Contencioso Administrativo del Cusco, con fecha 13 de enero de 2011, declara infundada la demanda, por considerar que de lo actuado en autos se advierte que la demandante no fue despedida, sino que prestó su consentimiento para ser destinataria del resarcimiento económico dispuesto en el artículo 34° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Asimismo que la demandante no ha demostrado que se haya ejercido coacción para lograr la firma del convenio de cese por mutuo disenso.

La Sala revisora confirmó la apelada, por similar fundamento.

En su recurso de agravio constitucional la demandante cuestiona la sentencia de vista precisando que la sociedad emplazada viene cometiendo abusos con sus trabajadores, aparentando supuestas firmas voluntarias de mutuo disenso, que no obstante existen vicios de la voluntad, que se acreditan con las liberalidades consignadas en dichos acuerdos.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

La demandante solicita que se ordene su reposición en el puesto de supervisora de ventas que venía desempeñando, por cuanto considera que ha sido objeto de un despido discriminatorio por razón de sexo. Refiere que el único motivo por el que la emplazada dio por extinguida su relación laboral ha sido el haber estado en estado de gestación por segunda vez en dos años consecutivos, siendo obligada a suscribir un acuerdo de mutuo disenso, bajo amenaza de ser despedida. Alega la vulneración del principio que prohíbe la discriminación por razón de sexo.

2) Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso corresponde evaluar si la demandante ha sufrido un despido discriminatorio por razón de sexo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N.º 04040-2012-AA/TC
CUSCO
LOURDES LIVIA ÁLVAREZ

3) Sobre la afectación del derecho - principio de la prohibición de discriminación por razón de sexo

3.1 Argumentos de la demandante

La demandante alega que el 3 de marzo de 2011 fue obligada a suscribir un convenio de resolución de contrato de trabajo por mutuo disenso, teniendo como único motivo el haber estado en estado de gestación por segunda vez en dos años consecutivos, por lo que ha sido objeto de un despido discriminatorio

3.2 Argumentos de la demandada

La Sociedad demandada sostiene que la extinción del vínculo laboral con la recurrente no se debió a una decisión unilateral del empleador, sino a la concurrencia de voluntades para materializar un acuerdo de mutuo disenso, plenamente voluntario, legal y eficaz, el mismo que se formalizó el 3 de marzo de 2011 y se hizo efectivo el 7 de marzo de 2011, de conformidad con en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

3.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1 Al respecto nuestra jurisprudencia sobre la discriminación laboral por motivos de gravidez, estableció en la STC 05652-2007-PA/TC que las decisiones extintivas basadas en el embarazo, por afectar exclusivamente a la mujer, constituyen, indudablemente, una discriminación directa por razón de sexo proscrita por el inciso 2) del artículo 2.º de la Constitución

3.3.2 Para declarar nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, lesivo del derecho a la no discriminación, es menester la acreditación del previo conocimiento del estado de gestación por parte del empleador que despide o el requisito de la previa notificación de dicho estado por la trabajadora al empleador.

Al respecto el inciso e) del artículo 29º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR prescribe que el despido se considera nulo si se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto, siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 04040-2012-AA/TC
CUSCO
LOURDES LIVIA ÁLVAREZ

- 3.3.3 En el caso de autos, corresponde analizar por un lado si la demandante fue objeto de un despido nulo, por cuanto la demandante alega que su despido tuvo como único motivo el haber estado en estado de gestación por segunda vez en dos años consecutivos, o por otro lado si la recurrente consintió, o no, la extinción de su relación laboral, pues durante el desarrollo del presente proceso la Sociedad emplazada ha alegado que la demandante suscribió un convenio de terminación de vínculo laboral por mutuo disenso.
- 3.3.4 A fojas 80, 84 y 85 obran el convenio de resolución de contrato de trabajo por mutuo disenso y la liquidación por tiempo de servicios, documentos que según se ha afirmado en la propia demanda suscribió la actora advirtiéndose que la relación laboral que mantenían las partes se extinguió por mutuo disenso, en el que además la actora cobró un incentivo económico de S/. 15.649.84 nuevos soles, adicionales a sus beneficios sociales conforme al documento de fojas 85 en cuya parte final consta la firma de la demandante en señal de aceptación de la causa de la liquidación en mutuo disenso, es decir, que la demandante no sufrió de un despido discriminatorio por razón de sexo.
- 3.3.5 Siendo así este Tribunal considera que la presente demanda no puede ser estimada por cuanto no existe el supuesto despido nulo, toda vez que la relación laboral mantenida entre las partes se extinguió por mutuo disenso entre el trabajador y el empleador, conforme lo prevé el inciso d) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- 3.3.6 Finalmente no se encuentra probado que la demandante haya sido obligada por la Sociedad demandada a suscribir el convenio de mutuo disenso, como alega, por lo que no puede concluirse que el cese laboral de la recurrente se haya debido a un despido discriminatorio.
- 3.3.7 Si bien la recurrente afirma que su despido discriminatorio por razón de sexo se encontraría probado con los actos de hostilización a los cuales habría sido sometido previamente, estos tampoco se encontrarían probados por cuanto el mensaje electrónico de fojas 8 fue remitido por la propia recurrente al jefe de Recursos Humanos de la Sociedad emplazada y además es de fecha posterior a la suscripción del convenio de resolución de contrato de trabajo por mutuo disenso (7 de marzo de 2011) y con relación a los correos electrónicos remitidos por la propia actora de fojas 9 y 10 se advierte que estos se refieren a problemas surgidos entre la demandante y otra persona dentro de la empresa, además el segundo de ellos también es de fecha posterior, mientras que el de fojas 11,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 04040-2012-AA/TC
CUSCO
LOURDES LIVIA ÁLVAREZ

remitido también por la propia actora, comunica a otro trabajador su exclusión de una capacitación

3 3.8 Por lo expuesto este Tribunal declara que en el presente caso no se violó el principio que prohíbe la discriminación por razón de sexo reconocido por el inciso 2) del artículo 2.º de la Constitución.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo por no haberse acreditado la afectación del principio de prohibición de discriminación por razón de sexo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

URVIOLA HANI
VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL