

Casos de anulación y simulación de la renuncia al empleo

Pedro G. Morales Corrales

LA RENUNCIA ES el acto jurídico por el cual el trabajador, libre, voluntaria y unilateralmente, decide poner fin a la relación laboral que lo une con su empleador. Adviértase, entonces, que la nota típica de la renuncia es su voluntariedad.

Ahora bien, para que la renuncia sea anulada judicialmente tendría que haberse incurrido, al otorgarse, en algún vicio de la voluntad.

De conformidad con el Título VIII del Libro II del Código Civil, los vicios de la voluntad que pueden causar la anulación de un acto jurídico (en este caso la renuncia) son el error, el dolo y la intimidación o violencia.

El error, conforme al artículo 201 del Código Civil, es causa de anulación del acto jurídico cuando es esencial y conocible por la otra parte.

De conformidad con Manuel Albadalejo¹, se incurre en error cuando se ha creído algo que no corresponde a la realidad, de tal modo que la voluntad no se habría formado de haberse conocido la verdad.

De acuerdo al artículo 203 del mismo Código, se considera conocible el error por la otra parte, en este caso el empleador, cuando en relación al

¹ Manuel Albadalejo. "Negocio Jurídico", Librería Bosch, Barcelona, 1958, p. 123.

contenido, a las circunstancias del acto, o a la calidad de las partes, una persona de normal diligencia hubiese podido advertirlo.

Se conceptúa que ha habido dolo cuando el empleador, mediante engaño, ha inducido al trabajador a firmar su renuncia, de tal modo que de no mediar el engaño el trabajador no hubiera renunciado (art. 210 CC).

Por último, la violencia o la intimidación son causas de anulación del acto jurídico (la renuncia), aunque hayan sido empleadas por un tercero, es decir, si el empleador utiliza a tercera persona para obligar, con violencia o intimidación, a que el trabajador firme su renuncia.

El artículo 215 del Código Civil considera que 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.

Para calificar la violencia o la intimidación, debe atenderse a la edad, al sexo, a la condición de la persona y a las demás circunstancias que pueden influir sobre su gravedad (art. 216 CC).

El artículo 217 del Código Civil establece que la amenaza del ejercicio regular de un derecho como, por ejemplo, manifestar al trabajador que si no renuncia obligará al empleador a despedirlo, acusándolo de comisión de falta grave, cuando en efecto la ha cometido; y el simple temor reverencial no anulan el acto (la renuncia).

De acuerdo al Código Civil, estos vicios de la voluntad se convierten, de producirse, en actos jurídicos anulables (art. 221, inciso 2), y se requiere, necesariamente, para anularlos, desde su celebración, de sentencia judicial que así lo establezca.

En consecuencia, de producirse alguno de estos vicios que pudieran llevar a un trabajador a firmar una carta de renuncia y demandar su anulación, le corresponderá la carga de la prueba, es decir, que deberá acreditar en juicio, que al firmar la carta de renuncia incurrió en uno o más de los vicios de voluntad mencionados.

Renuncia firmada de antemano

Usualmente estos vicios de la voluntad se objetivizan cuando algunos empleadores, por evitar los efectos de la estabilidad laboral, obtienen del

trabajador, normalmente al momento de contratarlo, o antes de que adquieran la estabilidad, le firman una hoja en blanco para, en caso necesario, llenar el texto de la renuncia; o que firme una carta de renuncia con la fecha en blanco. De no cumplir con esta exigencia, lo más probable es que el empleador no contrate al servidor o lo despida dentro del período de prueba. Se ha llegado, incluso, al extremo de falsificar la firma del trabajador.

El uso de estas modalidades ha llegado a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, cuando resolvía denuncias de reposición, y del Fuero de Trabajo, ente jurisdiccional que actualmente ventila estos casos, así como las demandas tendientes al pago de la indemnización especial por despido injustificado o improcedente.

Algunos trabajadores afectados por este tipo de documentos y a quienes el empleador en determinado momento, llenando o completando los datos, hizo efectivas sus "renuncias", han planteado los respectivos reclamos, tachando dichas cartas como fraudulentas.

Mediante peritajes grafotécnicos efectuados por la Policía de Investigaciones del Perú, se ha podido comprobar que la firma era falsificada, o que la fecha consignada en la carta no correspondía a la antigüedad del texto y firma de la misma; o, en caso de hojas firmadas en blanco, que el texto de la carta era reciente en comparación con la época en que fue suscrita.

Así, por ejemplo, el Tribunal de Trabajo ², en su resolución de 11 de noviembre de 1981, en base a una pericia grafotécnica, estableció "que el texto mecanográfico de la carta renuncia de fs.12 fue redactado con posterioridad a su suscripción con la firma, esto es que la hoja de papel fue firmada en blanco". La consecuencia fue que la carta renuncia presentada perdiera todo su valor y que el cese se convirtiera en despido injustificado, ordenándose, en este caso, el pago de la indemnización especial.

La Revista Actualidad Laboral ³ ha publicado la Resolución Divisional No. 287-84-3DV-DEN, de 01-11-84, y su confirmatoria la Resolución Sub-Direccional No. 230-84-3DV-DEN, en que también mediante una pericia grafotécnica, quedó establecido "que la carta de renuncia de fs.19

2 Exp. No. 1419-81, Tercera Sala o Tribunal.

3 Marzo 1987 p. 34.

es fraudulenta, ya que en las conclusiones de dicho dictamen se demuestra que el texto principal del documento mencionado es antiguo y no corresponde a la fecha consignada en su parte superior la cual es reciente, no obstante que la firma de dicho documento pertenece al declarante". La consecuencia fue que la renuncia se declaró sin valor, convirtiéndose en injustificado el despido, ordenándose la reposición del trabajador con el consiguiente pago de remuneraciones devengadas e imposición de multa al empleador.

Por último, y como ejemplo de falsificación de firma de una carta de renuncia, el Tribunal de Trabajo⁴, en su Resolución de 16 de julio de 1987, igualmente en base a una pericia grafotécnica, llegó a la conclusión "que la firma de la carta de fs.117 es de forma y estructura completamente distinta, por lo que no procede aceptar la renuncia que contiene dicho documento". La consecuencia: el pago de la indemnización especial por despido injustificado.

Entonces, desde el punto de vista civil, coincidente y aplicable al ámbito laboral, de conformidad con el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil, las renunciaciones obtenidas mediante la firma de una hoja en blanco, o con la fecha en blanco, son anulables por mediar, cuando menos en uno de los vicios de la voluntad: la intimidación (si no firmas no te contrato; si no firmas te despido antes que superes el período de prueba).

En cambio, en el caso de falsificación de la firma, estaremos frente a un acto nulo, de nulidad absoluta y por ende inexistente, por cuanto falta la manifestación de voluntad del agente, en este caso del trabajador (art. 219 inciso 1 del C.C.).

En consecuencia, de declararse la anulación del acto jurídico de renuncia queda invalidado al trabajador, amparado por la estabilidad laboral, a optar por la reposición, si hubiera planteado la demanda dentro de los treinta días calendario de producido el cese y si no hubiera cobrado el importe de sus beneficios sociales. De haber planteado la demanda vencido dicho plazo y/o cobrado sus beneficios sociales, sólo tendrá derecho a solicitar el pago de la indemnización especial por despido improcedente o injustificado, que establece el artículo 14 de la Ley 24514 y las remuneraciones devengadas, desde la fecha de interposición de la

⁴ Exp 356-86-Segundo Tribunal de Trabajo de Lima.

demanda hasta la fecha de expedición de la resolución que pone fin al procedimiento.

En el último supuesto, la indemnización a que tendría derecho por despido injustificado o improcedente, sería igual a tres remuneraciones mensuales si el trabajador tiene una antigüedad mayor a tres meses, pero menor a un año; de seis remuneraciones mensuales si tiene una antigüedad igual o superior a un año pero menor a tres años, y de doce remuneraciones mensuales si tuviera una antigüedad igual o mayor a tres años.

Consecuencias penales

Pero, además del aspecto civil, que es el que sustenta la invalidez de estos tipos de renuncia, y que laboralmente, como hemos visto, ocasiona en algunos casos la reposición y el pago de remuneraciones devengadas; y, en otros, el pago de la indemnización especial y también de remuneraciones devengadas hasta la conclusión del procedimiento; en ambos casos por despido injustificado, estas conductas del empleador también ingresan en el ámbito penal.

En efecto, el artículo 364 del Código Penal, establece lo siguiente.

“El que hiciere en todo o en parte un documento falso o adulterare uno verdadero que pueda dar origen a derecho u obligación o servir para probar un hecho, con el propósito de utilizar el documento, será reprimido, si de su uso pudiera resultar algún perjuicio, con penitenciaría no mayor de diez años o con prisión no menor de seis meses y multa de la renta de tres a noventa días si se tratare de un documento público, registro público, título auténtico, cualquier clase de testamento, valor de emisión, letra de cambio o cualquier título de crédito transmisible por endoso o al portador; y con penitenciaría no mayor de cinco años o prisión no mayor de dos años y multa de la renta de tres a treinta días, si se tratare de un documento privado. En las mismas penas incurrirá, en su caso, el que intencionalmente hiciere uso de un documento falso o falsificado, como si fuere legítimo, si de su uso pudiera resultar algún perjuicio. En los casos de poca gravedad, el juez podrá pronunciar la prisión o la multa”

Si entendemos por falso "lo opuesto a lo contrario a la verdad; lo inexacto, incierto; ilegal o imitación de lo legal"⁵, no cabe la menor duda de que una hoja firmada en blanco o una carta de renuncia firmada con datos en blanco, como la fecha, que posteriormente y sin consentimiento del trabajador son completados, convierten al documento en falso. Ni qué decir si hasta la firma se falsifica, cayendo en el ámbito de la figura penal de falsificación de documentos a que se refiere el transcrito artículo 364 del Código Penal.

En conclusión, el empleador que incurre en estas conductas puede, además, ser sancionado penalmente, encontrándose obligado el Fuero de Trabajo y la Autoridad Administrativa de Trabajo a denunciar estos hechos, en virtud del art. 34 de la Ley 24514, de Estabilidad Laboral, que dispone lo siguiente:

"Si en la tramitación de un proceso judicial o administrativo, las partes se valieran de instrumentos falsos o adulterados para conseguir ventajas para sí, un tercero, o su representante, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, por intermedio del Procurador General de la República, denunciará el hecho delictuoso".

Simulación del cese por mutuo acuerdo

Ya hemos visto que los vicios de la voluntad (error, dolo, violencia o intimidación) pueden anular la renuncia, requiriéndose para ello declaración judicial expresa, a instancia del trabajador. Hemos tratado también sobre las consecuencias laborales y penales.

Ahora bien, no debe confundirse la situación descrita y los efectos antes mencionados con el caso que, con alguna frecuencia también se da, en que el empleador, que ha decidido la resolución del contrato de trabajo, haya o no incurrido el trabajador en causal justa de cese, se pone de acuerdo con él para que presente su renuncia, ya que si existe acuerdo entre las partes, jurídicamente el acto que se tipifica es el de cese por mutuo acuerdo, que es absolutamente válido y no el de renuncia, ya que una de las formas de poner fin al contrato de trabajo, que nació mediante

⁵ Manuel Albadalejo. "Negocio Jurídico" Librería Bosch, Barcelona, 1958. p. 123.

Un acuerdo de voluntades, es resolviéndolo mediante otro acuerdo de voluntades.

Si a esta forma de cese se le denomina renuncia, la simulación estará dada por denominar como renuncia lo que en el fondo es un cese por mutuo acuerdo.

Nuestro Código Civil, en su artículo 190, conceptúa como simulación absoluta, cuando "se aparenta celebrar un acto jurídico cuando no existe realmente voluntad para celebrarlo."

Como, de conformidad con el artículo 219 inciso (5) del C.C. es nulo el acto jurídico cuando adolezca de simulación absoluta, la consecuencia legal es que el acto ocultado, es decir, el cese por mutuo acuerdo, continuará válido en la medida que incurran los requisitos de sustancia y forma y no perjudique el derecho de terceros (art. 191); es decir, que haya existido libre voluntad para llegar a tal acuerdo.

En consecuencia, si decidido el cese de un trabajador, éste se negocia con él, y ambos llegan a un acuerdo sobre el particular, este acto, en materia laboral se denomina, como tenemos dicho, cese por mutuo acuerdo que, repetimos, es absolutamente válido y permitido, careciendo de mayor trascendencia el haberlo denominado "renuncia", por lo cual, aun cuando se establezca posteriormente que la renuncia fue un acto simulado, al subsistir el cese por mutuo acuerdo, no traerá para el empleador peligro de reposición o pago adicional alguno, salvo el reconocimiento del récord trunco-vacacional que, de acuerdo a criterio jurisprudencial, debe ser de abono, en este caso.