



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 3 días del mes de noviembre de 2015, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega, y sin la intervención del magistrado Miranda Canales por encontrarse con licencia el día de la audiencia pública.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Yeison Enrique Peralta Collanque contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 428, de fecha 11 de diciembre de 2013, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con escrito de fecha 7 de febrero de 2012, subsanado el 1 de marzo de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., a fin de que declare inaplicable la carta de despido de fecha 26 de enero de 2012, y que en consecuencia, se disponga su reposición laboral como técnico de Generales Concentradora, Sección Planta de Cal, por haberse vulnerado su derecho constitucional al trabajo. Manifiesta que realizó labores del 2 de octubre de 2006 al 26 de enero de 2012, fecha en la cual sufrió de un despido fraudulento. Señala que el 17 de enero de 2012 se le cursó carta de preaviso donde se le imputa falta grave por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que quebranta la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. Alega que el hecho, ocurrido el 4 de enero de 2012 (el Tripper TR-010 se desplaza a las tolvas 401 y 402), tuvo lugar por una momentánea distracción de su parte. Refiere que en ningún momento ha negado dicha falta, pero que la emplazada asevera que ha incumplido sus obligaciones con infracción de la buena fe laboral, conforme a lo establecido en el artículo 28, inciso b, del Reglamento Interno de Trabajo, lo cual vulnera su derecho constitucional al trabajo y el principio de tipicidad.

La apoderada de la Sociedad demandada deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda señalando que la vía del amparo no es la adecuada para ventilar el asunto. Expresa que al no haber desempeñado el demandante las funciones que le fueron asignadas, lo cual ocasionó el incidente, ha incumplido sus



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

obligaciones de trabajo y, como consecuencia de ello, ha quebrantado la buena fe laboral, toda vez que ha puesto en peligro la vida del personal y ha dañado los bienes de la empresa. Agrega que debe tenerse en cuenta que el actor ha incumplido sus obligaciones en anteriores ocasiones.

El Primer juzgado Mixto de Mariano Melgar, con fecha 23 de mayo de 2012 declaró improcedente la excepción interpuesta y, con fecha 8 de julio de 2012, declaró infundada la demanda, por considerar que al incumplir el actor el Reglamento Interno de Trabajo ha incurrido en causal de despido, lo cual supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que por la naturaleza del trabajo en el sector de la minería hay mayores riesgos, más aún si el actor persiste en una conducta de incumplimiento en sus obligaciones, pues en anteriores oportunidades recibió una llamada de atención y se le impuso una suspensión.

La Sala Superior revisora confirmó la apelada por similares argumentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. El demandante pretende que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando. Alega que ha sido objeto de un despido fraudulento, pues la falta que se le atribuye en ningún momento ha sido negada, sino por el contrario, reconocida. Añade que, según la demandada, ha incumplido sus obligaciones con infracción de la buena fe laboral, conforme a lo previsto en el artículo 28, inciso b, del Reglamento Interno de Trabajo. Por ello, a su entender, se ha vulnerado el principio de tipicidad.
2. De acuerdo a la línea jurisprudencial de este Tribunal establecida respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.
3. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. El artículo 27 de la carta magna señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Análisis de la controversia

4. Este Tribunal ha establecido que se produce el despido fraudulento cuando “se



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

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, (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la “fabricación de pruebas” (Exp. n.º 0976-2001-AA/TC, Fundamento 15).

5. A fojas 6 obra la carta notarial de fecha 17 de enero de 2012, donde al recurrente se le imputa las faltas graves previstas en el artículo 25, inciso a, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, por no haber cumplido las órdenes de trabajo dadas, pese a que sabía bien que su inobservancia implicaba poner en riesgo la seguridad de sus compañeros.
6. El referido documento dice: “(...) el 4 de enero de 2012, se venían realizando las tareas del cambio de la faja del feeder 401, razón por la cual se habían descargado las tolvas BIN 401 y 402, habiéndose suspendido para ello el traslado del tripper TR010 hacia las tolvas mencionadas y por consiguiente su alimentación. Para ello, el operador del cuarto de control le informó que debía suspender la alimentación a las tolvas BIN 401 y 402, lo mismo le fue indicado por el Supervisor del área, todo lo cual usted mismo ha reconocido mediante su declaración de fecha 6 de enero de 2012. A pesar de las instrucciones específicas que recibió, y después de haberse hecho la entrega de estas tolvas vacías aproximadamente a las 05:40 a.m. el tripper TR010, equipo que usted estaba operando, se desplazó sobre las tolvas BIN 401 y 402 (...) **usted mismo ha manifestado en su declaración escrita, que estos hechos se produjeron a consecuencia de una distracción suya (...)**”. Según la sociedad emplazada, con estos hechos y actitudes el actor puso en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo y retrasó considerablemente el reinicio de la producción por más de 30 horas, lo que evidentemente generó cuantiosas pérdidas de producción para la compañía.
7. Por otro lado, el propio actor en su carta de descargo de fecha 23 de enero de 2012 (f. 11), reconoce que los hechos ocurrieron por una breve distracción, lo cual *«de por sí no es constitutivo de falta grave, pues solo tipifica como tal cuando existe el quebrantamiento de la buena fe laboral, esto es que la omisión hubiera tenido que ser premeditada u conscientemente orientada, lo cual no ha acontecido ni*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

reconoció». Del mismo modo, el recurrente en su escrito de demanda (f. 41) reitera: «el incidente fue totalmente circunstancial pues en ningún momento el demandante ha tenido la intención de contravenir el principio de la buena fe ni que la omisión momentánea suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral sino un incumplimiento simple de una determinada obligación de trabajo».

8. De la carta de despido de fecha 26 de enero de 2012 (f. 20) se aprecia que la sociedad emplazada tomó la decisión de despedir al demandante porque este no desvirtuó la imputación de la falta grave, más aún si en la carta de descargos no negó haber incumplido las órdenes de trabajo que le fueron impartidas, sino que incluso refirió que dicho hecho ocurrió por una momentánea distracción (omisión) y que, por tanto, no debía ser considerado como quebrantamiento de la buena fe laboral.
9. De lo expuesto se concluye que el actor no ha sido objeto de un despido fraudulento, toda vez que los hechos imputados como falta grave no son inexistentes ni falsos; por el contrario, existieron y, sobre todo, fueron reconocidos por el propio accionante. En consecuencia, esta Sala procederá a analizar si se vulneró o no el principio de tipicidad.
10. Al respecto, la sentencia emitida en el Expediente 0535-2009-PA/TC, señala:
- el principio de taxatividad o de tipicidad representa una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.
11. El artículo 25, inciso a, del Decreto Supremo establece que constituye falta grave que amerita el despido de un trabajador: “a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”. En la misma línea, el artículo 28, inciso b, del Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad emplazada establece:

Art 28º. - Son obligaciones de los trabajadores, entre otras:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

(...)

b) Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que por razones de trabajo sean impartidas por sus supervisores, siendo responsables de la labor que se les encomiende. (...)

12. Respecto a la imputación de la falta grave, a fojas 39 de la demanda el actor manifiesta lo siguiente:

Los hechos acontecidos se desarrollaron el 04 del presente año después de asumir el relevo aproximadamente a la 1:00 a.m. en el desempeño como operador del Tripper (TR 010) que comprende 4 líneas, correspondiendo manejar el Tripper TR 010), el trabajo consistía en efectuar las tareas de alimentación de las líneas 1, 2 y 3, excluyendo la línea 4 la que comprende las tolvas BIN 401 y 402. Al promediar las 5:40 a.m. y teniendo en cuenta las inclemencias del clima, pues en ese momento se tenía una llovizna persistente, tomé la decisión de salir a monitorear la faja de alimentos CV-10 así como el TR-010 esto es verificar si se encontraba en buen estado los rieles y la faja de sello, lo que me distrajo del control del Tripper (TR-010) y fue en ese preciso momento en cuestión de segundos en el que el Tripper (TR-010) se desplaza a las tolvas 401 y 402. Esta omisión momentánea por distracción desde un primer momento ha sido reconocida por mi persona.

(...)

En cuanto a este hecho no existe la menor divergencia con la empresa demandada, la controversia se limita y circunscribe a que mientras el suscrito admite haber incumplido por segundos con mi obligación de trabajo, la demandada asevera que se trata de un incumplimiento con infracción de la buena fe laboral; o que implica una controversia eminentemente jurídica pues según de lo actuado por la demandada es absolutamente evidente que para ella todo incumplimiento de obligaciones de trabajo, llevaría implícito el quebrantamiento de la buena fe laboral (...) (énfasis agregado).

13. Adicionalmente, a fojas 5 y 84 obra la declaración del accionante sobre los hechos ocurridos el 4 de enero de 2012, donde el propio actor refiere que en dos oportunidades se le ordenó dejar de alimentar la línea 4; no obstante, no lo hizo por haberse distraído. Al respecto, se debe mencionar que los instrumentales obrantes de fojas 96 a 120 evidencian que los hechos imputados al demandante ocasionaron la extracción de la carga de la tolva en forma manual y de manera excepcional, debido al alto riesgo que implica efectuar este trabajo manualmente y, por último, un retraso considerable del reinicio de la producción, puesto que este tardó más de 30 horas.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

14. Por consiguiente, el demandante ha admitidos que los hechos imputados como falta grave ocurrieron y ha aceptado su responsabilidad. Cabe indicar que dicha falta no es la primera cometida por el accionante, pues, conforme se observa de fojas 82 y 83, fue sancionado con una llamada de atención y una suspensión de labores, lo que evidencia su actuación reiterada de incumplir las órdenes de su empleador. Y no se vulnera el principio de tipicidad, en razón de que la falta cometida está establecida en el artículo 25, inciso a, del Decreto Supremo 003-97-TR y en el artículo 28, inciso b, del Reglamento Interno de Trabajo, y es proporcional a la gravedad de los hechos acontecidos.
15. En consecuencia, examinados los autos, se concluye que el despido del demandante ha sido un despido disciplinario que está previsto en la ley. Asimismo, se ha observado el debido procedimiento. Por ende, corresponde desestimar la demanda.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales alegados por el actor.

Publíquese y notifíquese

SS.

URVIOLA HANI
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto de la opinión vertida por mis colegas, emito el siguiente voto singular, al no concordar con los argumentos ni con el fallo de la sentencia en mayoría:

La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

1. El artículo 27º de la Constitución de 1993 dispone: “la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario”. En ese sentido, encarga a la ley definir lo que debe entenderse como adecuada protección contra el despido arbitrario. Sin embargo, también establece un parámetro para la definición que ésta debe realizar.
2. Para identificar dicho parámetro, la norma constitucional debe ser puesta en contexto. El artículo 48º de la Constitución de 1979 señalaba que: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.
3. Existe un cambio de criterio entre una Constitución y otra. La Constitución de 1993 suprimió la frase *derecho de estabilidad en el trabajo*; además, decidió no mencionar que las únicas causas de despido son las previstas expresamente en la ley. Este Tribunal Constitucional considera que, a través de estas supresiones, la Constitución dejó de amparar un régimen de estabilidad laboral absoluta y determinó que la reposición no es un mecanismo adecuado de protección contra el despido arbitrario.
4. Para entender apropiadamente el tránsito al criterio vigente, este Tribunal Constitucional considera necesario remitirse al Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático de 1993.
5. Lejos de constituir un asunto de fácil consenso, la eliminación de la estabilidad laboral absoluta fue debatida largamente por el citado Congreso Constituyente Democrático. Por ejemplo, a criterio del señor congresista Henry Pease García, la redacción actual del artículo 27º de la Constitución recorta injustificadamente los derechos del trabajador, tal y como se demuestra a continuación:

“Desaparecen dos derechos que han sido caros para la clase trabajadora; desaparece el derecho a la estabilidad en el trabajo, derecho muy cuestionado, muy discutido, pero muy esencial para el trabajador (...)” (29ª Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 474 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

6. Asimismo, fluye del mencionado diario de debates que el señor congresista Julio Castro Gómez se pronunció de manera semejante sobre el particular:

“(…) estamos totalmente en desacuerdo con las propuestas de la mayoría. Tenemos un proyecto muy claro al respecto y vamos a demandar, exigir y luchar porque se proteja al trabajador a través de la estabilidad laboral y porque se le reconozcan los derechos a la propiedad y a la participación en la gestión de la empresa” (29ª Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 491 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).

7. El señor congresista Enrique Chirinos Soto manifestó una posición discrepante sobre la estabilidad laboral absoluta señalando, entre otras cosas, que:

“(…) [la estabilidad laboral] fue entendida en ese decreto apresurado e inconcebible que yo leí con horror, porque comprendí que era el mayor daño que podía hacerse al país, como una especie de propiedad en el empleo. Quiere decir que volviéramos a la Edad Media, volviéramos a los gremios, señor Presidente. Este derecho casi absoluto permitía que se alcanzara la estabilidad laboral a los tres meses de entablada la relación. De éste modo, a los trabajadores se les hizo un daño adicional; porque trabajadores no sólo son los que ya tienen empleo”.

“(…) la estabilidad laboral tal como ustedes la entienden sólo beneficia, si es que beneficia, a un pequeño sector de trabajadores: al 4% que tiene trabajo legal, formal, reconocido y estable; pero a todos los demás los perjudica, porque ahuyenta a la inversión, porque no va haber empresario que quiera venir al Perú para arriesgar su dinero si está amenazado con la estabilidad laboral” (29ª Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 483 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).

8. Por último, el señor congresista don Ricardo Marcenaro Frers asumió una posición similar a la citada anteriormente señalando lo siguiente:

“En el artículo 23º [del anteproyecto de Constitución] está concebida realmente la estabilidad laboral. Ésta se concibe en una forma moderna, y por eso se dice que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

“Cuando es entrevistado sobre el tema de la estabilidad laboral, este señor [Alfredo Ruprech] dice textualmente: ‘Una estabilidad, mal llamada absoluta, porque no la hay ni absoluta ni relativa, es contraproducente, porque cuando el trabajador se siente dueño de su empleo y cumple apenas suficientemente sus labores, los demás van a propender a adoptar similar actitud. Lo que yo creo es que el trabajador debe estar perfectamente amparado contra el despido arbitrario, pero nunca contra uno justificado’. Y agrega: ‘¿cuál es el mecanismo de protección contra el libre despido en un país?, la indemnización’ Es decir, es la terminología que se está aplicando en el mundo moderno del derecho laboral y que aceptan grandes profesores de esa rama del Derecho. En consecuencia, creo que es importante considerarlo dentro de nuestro texto constitucional” (Énfasis agregado, 29ª Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 494 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

9. De lo anterior se evidencia que, en el Congreso Constituyente Democrático existían dos posiciones respecto a la estabilidad laboral absoluta: (i) la que buscaba mantener el criterio de la Constitución de 1979; y, (ii) la que proponía suprimir la reposición en materia laboral y optar por mecanismos alternativos de protección contra el despido arbitrario.
10. Como consta en el artículo 27 de la Constitución, la segunda de estas posiciones logró convocar el respaldo mayoritario del Congreso Constituyente Democrático. De ahí que, habiéndose rechazado implícitamente la propuesta contraria, la Constitución de 1993 no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.

La reposición laboral en los tratados internacionales suscritos por el Perú.

11. Conforme a la 4ª Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las disposiciones constitucionales deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales vigentes ratificados por el Perú en materia de derechos fundamentales.
12. Por tanto, para entender cuáles son los mecanismos idóneos para otorgar al trabajador una protección adecuada contra el despido arbitrario, es necesario remitirse al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -conocido como Protocolo de San Salvador- en cuyo artículo 7, inciso d, se dispone que los Estados deben garantizar lo siguiente en sus legislaciones nacionales:

“la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)”.

13. Asimismo, resulta pertinente recordar que el artículo 10º del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece lo siguiente:

“Si los organismos mencionados en el artículo 8º del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

14. Como puede advertirse, lejos de considerar a la reposición como un remedio indispensable, los instrumentos internacionales comentados reconocen que ésta puede ser válidamente sustituida por el pago de una indemnización sin que ello implique desproteger al trabajador frente al despido arbitrario. De ahí que, en vez de prescribir un régimen de estabilidad laboral absoluta, las disposiciones bajo análisis legitiman y respaldan lo establecido en el artículo 27º de la Constitución.

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo

15. En los fundamentos precedentes ha quedado establecido que nuestro ordenamiento constitucional no ampara la reposición laboral. Sin embargo, fluye de los artículos 2º, inciso 15, y 22º de la Constitución que éste sí protege y reconoce el derecho al trabajo. En ese sentido, a continuación será necesario precisar el contenido constitucionalmente protegido de dicho derecho.
16. Conforme a los artículos 2º, inciso 15, y 23º de la Constitución, toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 6º, inciso 1, del Protocolo de San Salvador dispone que, en virtud del derecho al trabajo, toda persona debe tener oportunidad de alcanzar una vida digna a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida.
17. A partir de ello, se deriva que el derecho al trabajo garantiza a las personas la posibilidad de obtener ingresos y hacer efectivo su proyecto de vida dedicándose a la profesión u oficio de su elección. De ahí que, por mandato constitucional, las restricciones de acceso o salida al mercado de trabajo estén prohibidas y puedan instaurarse solamente de manera excepcional por razones de orden público.
18. Así, el derecho al trabajo comprende una protección en sentido positivo que implica permitir la realización de labores lícitas por parte de las personas; y, de otro lado, una protección en sentido negativo, que garantiza a las personas que no serán forzadas a realizar labores en contra de su voluntad, lo cual comprende la facultad de renunciar a su trabajo.
19. A mayor ahondamiento, el derecho al trabajo está estrechamente vinculado a las garantías jurídicas a la libre iniciativa privada y a la libre competencia, previstas, respectivamente, en los artículos 58º y 61º de la Constitución. En ese sentido,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00678-2014-PA/TC
AREQUIPA
YEISON ENRIQUE PERALTA
COLLANQUE

establece que las personas determinen qué producir, cómo producir y cuánto producir en una economía social de mercado. Este reconocimiento de la más alta norma jurídica del Estado estimula la creación de riqueza en el país. Asimismo, permite a una pluralidad de trabajadores -reales o potenciales- concurrir en el mercado laboral garantizando que los efectos de la libre competencia se proyecten allí y redunden en beneficio de la economía nacional.

20. Todo lo dicho precedentemente, se contrapone pues al régimen de reposición laboral en el cual cada puesto de trabajo es monopolio de quien lo ocupa perjudicando a las empresas existentes, desincentivando la creación de empresas nuevas, fomentando el desempleo y reduciendo el tamaño de los mercados laborales.
21. De este modo, según el artículo 200º, inciso 2, de la Constitución, en concordancia con los artículos 37º y 38º del Código Procesal Constitucional, el proceso de amparo procede exclusivamente en defensa de los derechos revestidos de adecuado sustento constitucional. Muy por el contrario, la estabilidad laboral absoluta no encuentra asidero en nuestro ordenamiento constitucional; por tanto, en ningún caso podrá utilizarse la vía del amparo para tutelar un inexistente derecho a la estabilidad en el trabajo o reposición laboral.
22. En el presente caso, por la vía del recurso de agravio constitucional, el recurrente pretende su inmediata reposición como Técnico de Generales Concentradora, Sección Planta de Cal; empero la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

Por estos motivos, la demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**, en aplicación de la causal de improcedencia prevista en el artículo 5º inciso 1. del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL