EXP. N.° 02090-2014-PA/TC
LIMA
OLGA YOLANDA ELVIRA CASTILLO REYES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de agosto de 2015, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Urviola Hani, Miranda Canales, 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.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Olga Yolanda Elvira Castillo Reyes contra la sentencia de fojas 829, de fecha 24 de octubre de 2013, expedida por la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con escrito de fecha 29 de marzo de 2010, y subsanación de fecha 27 de abril de 2010 (f. 538), Olga Yolanda Elvira Castillo Reyes interpone demanda de amparo contra la Zona Registral IX-Sede Lima, solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido víctima; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de cajera T2, se la incluya en el libro de planillas del personal contratado a plazo indeterminado y se ordene el pago de los costos del proceso. Sostiene que laboró en la entidad demandada desde el 2 de febrero de 2008 hasta el 30 de diciembre de 2009 a través de convenios de prácticas profesionales, los cuales se desnaturalizaron, toda vez que realizaba labores que eran propias de un trabajador previsto en el CAP y asumía las mismas responsabilidades y obligaciones. Asimismo, señala que, dado que se encontraba sujeta a subordinación, percibía una remuneración y sus servicios eran de carácter personal, no podía ser despedida sin una causa justa. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, a la protección al trabajador y otros.

El procurador público de la entidad demandada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y en la contestación de la demanda manifiesta que se ha acreditado la existencia del convenio de aprendizaje y que la accionante ha sido capacitada según el plan de capacitación acordado, en el que se indica que será instruida en las labores de cajera. Por otra parte, informa que las actividades que realizaba no son todas las funciones propias de un trabajador permanente con el cargo de cajero. Finalmente, refiere que el final de la relación con la recurrente se dio de pleno derecho en virtud del plazo acordado previamente en los convenios suscritos.

El Séptimo Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 31 de octubre de 2011, declaró infundada la excepción interpuesta y, con fecha 18 de agosto de 2012, declaró

improcedente la demanda tras considerar que estaba debidamente acreditado que la recurrente solo había realizado prácticas profesionales por convenio, el cual finalizó por el término del plazo pactado.

La sala revisora confirmó la apelada porque de autos no se advertía que la actora hubiese obtenido la plaza de cajera T2 por concurso de méritos, por lo que concluyó que no correspondía otorgarle tutela constitucional.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación de la demandante en el cargo de cajera que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido arbitrario. Señala la recurrente que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, a la protección al trabajador y otros.

Procedencia de la demanda

2. Conforme a la exposición de los hechos, se aprecia que en el presente caso se encuentra comprometido el derecho fundamental al trabajo en su manifestación a no ser despedido sin una causa justa; por lo que, de acuerdo al artículo 37, inciso 10, del Código Procesal Constitucional, este Tribunal examinará el fondo del asunto controvertido.

Análisis de la controversia

3. Según el artículo 13 de la Ley 28518, sobre modalidades formativas laborales, la práctica profesional "[e]s la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo".

4. De fojas 105 a 118 obra el convenio de prácticas profesionales y las subsiguientes prórrogas suscritas por la accionante y la entidad emplazada, vigentes del 1 de febrero de 2008 al 31 de diciembre de 2009.

5. La controversia gira en torno a determinar si, conforme a los medios probatorios aportados, se desnaturalizaron los convenios de prácticas profesionales suscritos por la demandante, puesto que, si ello ocurrió, la relación entre la recurrente y la entidad emplazada debe ser considerada como una relación laboral de duración indeterminada, caso en el cual la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

Lpderecho.pe

6. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 51, inciso 6, de la Ley 28518, se desnaturalizan las modalidades formativas, entendiéndose que existe una relación laboral ordinaria, cuando se acredita "[l]a existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa".

7. Del convenio y sus respectivas prórrogas se aprecia que existió un convenio de modalidad formativa laboral que reunió todos los requisitos legales para su suscripción, toda vez que en estos se estipularon los plazos, horarios, la subvención económica y el área específica en la que se desarrollarían las prácticas profesionales. Asimismo, en autos obra el plan de capacitación al que estuvo sujeta la recurrente (f. 568), en el cual se establecen como sus principales funciones las siguientes: el manejo de caja, archivo de documentación, atención al público y el aprendizaje del manejo del software de caja. Es decir, de los referidos documentos se concluye que la relación existente entre la recurrente y la entidad demandada era una relación de formación laboral; en específico, de prácticas profesionales, en virtud de ser egresada de la carrera de Administración Bancaria, conforme se advierte de la carta de presentación remitida por el Instituto de Formación Bancaria a la entidad emplazada (f. 567). De lo desarrollado queda claro que no se ha acreditado la desnaturalización del convenio de prácticas profesionales suscrito, razón por la cual debe desestimarse 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 de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Poder Judicial

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto de la opinión vertida por mis colegas magistrados, 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 27° 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 48° 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. 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, resulta 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 27° 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 (…)"(29° Sesión

Matinal del 8 de julio de 1993, página 474 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).

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" (29° 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 hacérsele al país, como una especie de propiedad en el empleo. Quiere decir que volvíamos a la Edad Media, volvíamos 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" (29° 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 23° [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, 29° Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 494 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).

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 4° 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 Huma-

nos 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 10° del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece lo siguiente:

> "Si los organismos mencionados en el artículo 8° 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".

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 27° 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 2°, inciso 15, y 22° 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 2°, inciso 15, y 23° de la Constitución, toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 6°,

Lpderecho.pe

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 58° y 61° de la Constitución. En ese sentido, 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 200°, inciso 2, de la Constitución, en concordancia con los artículos 37° y 38° 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 dere-

cho a la estabilidad en el trabajo o reposición laboral.

22. En el presente caso, por la vía del recurso de agravio constitucional, la recurrente pretende su inmediata reposición como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de cajera T2 de la Zona Registral IX – Sede Lima; empero la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

23. Por estos motivos, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5°, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lpderecho.pe