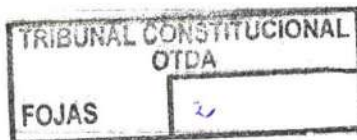




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 8 días del mes de setiembre de 2015, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia, con el voto en mayoría de los magistrados Miranda Canales y Espinosa-Saldaña Barrera y el voto dirimente de la magistrada Ledesma Narváez, llamada a componer la discordia suscitada por el voto en discordia del magistrado Sardón de Taboada

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Jhon Torres Curse contra la resolución de fojas 225, de fecha 2 de abril de 2013, expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de agosto de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra Topy Top S.A. Solicita que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto; que se declaren inaplicables los artículos 32 del Decreto Ley 22342 y 80 del Decreto Supremo 003-97-TR; y asimismo, que se lo reponga en su puesto de trabajo bajo el régimen de contrato de duración indeterminada.

Refiere que comenzó a laborar en la mencionada empresa el 31 de diciembre de 2007 y que trabajó ininterrumpidamente hasta el 15 de mayo de 2011, fecha en que fue despedido aduciéndose el término de su contrato de trabajo. Sostiene que su relación laboral se ha desnaturalizado debido a que hasta el 31 de marzo de 2008 trabajó sin contrato escrito, razón por la cual los contratos de trabajo suscritos a partir del 1 de abril de 2008 son nulos. Manifiesta que algunos contratos fueron presentados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo extemporáneamente, y que mantuvo una relación laboral de duración indeterminada, pese a lo cual fue despedido sin expresión de causa, vulnerándose su derecho al trabajo.

El Primer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con resolución de fecha 25 de julio de 2012, declaró fundada en parte la demanda, por considerar que los contratos de trabajo suscritos por el recurrente no consignaron en forma expresa las causas objetivas de contratación. Por otro lado, declaró improcedente la demanda en el extremo en que se solicitaba la inaplicabilidad del artículo 32 del Decreto Ley 22342 y del artículo 80 del Decreto Supremo 003-97-TR.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	3



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

La Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, con resolución de fecha 2 de abril de 2013, declaró improcedente la demanda, al considerar que los contratos suscritos por el recurrente no fueron desnaturalizados, pues respondieron a una necesidad.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El recurrente solicita: (i) la reposición al puesto de trabajo que venía ocupando; (ii) que se declaren inaplicables los artículos 32 del Decreto Ley 22342 y 80 del Decreto Supremo 003-97-TR; y (iii) que se ordene la continuación de su relación laboral bajo el régimen de contrato de trabajo a plazo indeterminado.

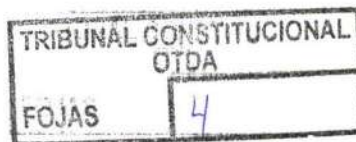
Consideraciones previas

Régimen constitucional de protección frente al despido arbitrario

2. La Constitución Política del Perú prescribe en su artículo 27 que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Como resulta evidente, esta disposición no fija o veta forma alguna de protección frente al despido sin justa causa. Si bien no se puede negar que el constituyente pudo haber tenido una intención distinta, conviene tener presente que el denominado “método histórico” y la supuesta o real intención del constituyente es, como pacíficamente lo señala la más calificada dogmática y jurisprudencia constitucional, solamente un insumo, mas no un elemento vinculante (y menos aún, excluyente) para la interpretación del sentido y alcances de un precepto constitucional, la cual tiene como punto de partida lo expresamente previsto y lo que razonablemente puede desprenderse de allí.
3. Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocido como “Protocolo de San Salvador”, hace referencia a la estabilidad laboral “de acuerdo con las características de las industrias y profesiones”. Señala asimismo que “[e]n 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”. En otras palabras, allí no se descarta que la protección frente al despido arbitrario pueda darse mediante la reposición. Como fácilmente puede apreciarse, tanto del parámetro constitucional como del convencional internacional, puede sustentarse la posibilidad de recurrir a la reposición como medio adecuado frente al despido arbitrario.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

4. Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la sentencia 00976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco), explicó que, de acuerdo con una interpretación con suficiente asidero constitucional, se ha previsto un “régimen procesal” que permite proteger el derecho al trabajo frente a despidos arbitrarios para los trabajadores sometidos al régimen laboral privado, el cual tendría como consecuencia que pueda concederse la reposición. Estamos aquí ante un uso del proceso de amparo, a través del cual es posible pedir la reincorporación laboral, atendiendo a que es una vía restitutoria por excelencia (y no una resarcitoria). De este modo, la reposición a través del amparo es una entre otras formas con sustento constitucional mediante la cual podría otorgarse reparación frente al despido. Es más, en la sentencia 01124-2001-AA/TC (fundamento 12) el Tribunal inaplicó por inconstitucional la previsión legal que consideraba a la indemnización como la única forma de reparación en caso de despido arbitrario.
5. Posteriormente, y mediando otros pronunciamientos del Tribunal Constitucional en los que se ha ratificado este criterio (Expedientes 00206-2005-AA/TC y 05650-2009-AA/TC), la jurisprudencia laboral ordinaria ha acogido también supuestos en los que concede la reposición para el trabajador demandante como tutela adecuada frente al despido arbitrario en el ámbito privado.
6. En este contexto, es claro, entonces, que la Constitución, la legislación de desarrollo y la jurisprudencia reconocen a la reposición laboral en el ámbito privado como una forma de reparación adecuada frente al despido sin causa justa.

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo

7. Debe aquí tenerse presente que si bien la intención de varios constituyentes puede haber sido eliminar el régimen de estabilidad laboral previsto en la Carta Magna de 1979, lo cierto es que lo señalado en la Constitución de 1993 no descarta la posibilidad de aplicar supuestos de estabilidad absoluta en el cargo. Solamente precisa la garantía constitucional que corresponde frente al despido arbitrario, tarea para la cual no basta recurrir a un único elemento de interpretación jurídica, como lo pueden ser el elemento histórico o el teleológico.
8. Como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones, interpretar una disposición implica atribuirle un significado (cfr. sentencias emitidas en los Expedientes 00010-2002-AI/TC, fundamento 34; 00008-2012-AI/TC, fundamento 3; 1417-2005-AA/TC, fundamentos 24-25). Esa actividad interpretativa no puede, por cierto, ser ajena a la realidad a que se aplicará la norma interpretada, ni al caso concreto que se debe resolver. Al respecto, ya que la Constitución es una norma viva que regula el presente, y cuyo uso debe proyectarse a realidades que no podían



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	5



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

ser conocidas cuando nació, la interpretación constitucional solo puede ser dinámica (cfr. sentencias recaídas en los Expedientes 0048-2004-AI/TC, fundamento 10; 00020-2003-AI/TC, fundamentos 6-9).

9. En este contexto, conviene además tenerse en cuenta cómo el Tribunal Constitucional ha precisado cuál es el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo desde una perspectiva individual. Este, básicamente, estaría compuesto por dos elementos:

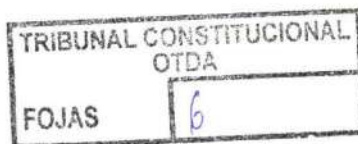
El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (Expediente 05650-2009-AA/TC).

10. Además de este contenido, el Tribunal se ha pronunciado también sobre la garantía de este segundo ámbito protegido, indicando —como ya fue adelantado en esta sentencia— que caben como formas de protección constitucionalmente adecuadas tanto la reposición como la indemnización (Expediente 00976-2001-AA/TC). Estas formas de reparación frente al despido arbitrario podrán solicitarse, según sea el caso, en la vía constitucional, la del proceso laboral ordinario o la del proceso contencioso-administrativo (cfr. Expedientes 02383-2013-AA/TC y 00976-2001-AA).
11. Asimismo, el Tribunal ha señalado algunos contenidos y garantías específicas involucrados en las relaciones de trabajo, por ejemplo, aquellos relacionados con la remuneración laboral y con la jornada de trabajo (contenidas, por cierto, en los artículos 24 y 25 de la Constitución).
12. Ciertamente, no debe confundirse este “derecho al trabajo” con la “libertad de trabajo”, que conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido considerada como una “libertad patrimonial”, y que esencialmente alude a:

[...]El atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor. (sentencia emitida en el Expediente 00008-2003-AI/TC, fundamento 26.c).

Vías para solicitar la reposición laboral

13. Como ha quedado suficientemente explicado, el Tribunal Constitucional considera que la posibilidad de obtener una reposición como forma de reparación frente al despido arbitrario se encuentra dentro del orden marco constitucional, y que esa es la protección procesal que brinda el amparo, conforme al diseño constitucional y legal de este proceso.
14. Ahora bien, como ha sido indicado *supra*, la jurisprudencia del Tribunal considera que cabe la reposición para los casos de derecho laboral individual en algunos supuestos. Sin embargo, este órgano colegiado ha emitido otras sentencias que deben ser tomadas en cuenta con respecto a cómo y cuándo debe canalizarse la reposición en el puesto de trabajo como medio adecuado contra el despido arbitrario.
15. En primer lugar, conviene tener presente cómo recientemente el Tribunal ha emitido la sentencia 02383-2013-AA/TC (caso Ríos Núñez). En ella, con carácter de precedente, se precisa que la determinación de cuándo estamos ante una vía igualmente satisfactoria frente al amparo (artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional) se realiza mediante el *análisis de pertinencia de la vía constitucional*. Siendo así, la procedencia de demandas de amparo en la que se pida la reposición laboral requiere que se analice la vía laboral desde una doble perspectiva: una objetiva, vinculada al análisis de la vía propiamente dicha (estructura idónea y tutela idónea); y otra subjetiva, relacionada con el examen de la afectación al derecho invocado (amenaza de irreparabilidad y urgencia por la magnitud del bien involucrado o del posible daño).
16. Esto, como ha sido explicado también en la propia sentencia 02383-2013-AA/TC, varía el criterio de “listado de materias” que pueden ser conocidas en el proceso de amparo dispuesto por la sentencia 00206-2005-PA/TC (caso Baylón Flores), pues, de acuerdo con la interpretación hecha por la actual composición del Tribunal Constitucional, la formulación de ese listado no atiende realmente a lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional. Sin embargo, como también quedó explicado en la sentencia 02383-2013-AA/TC, este cambio de criterio no varía radicalmente los supuestos actuales sobre la procedencia de los amparos laborales, pues en esencia se mantienen los principales criterios



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	7



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

preexistentes, si bien contemporizados a la luz de las nuevas normas procesales laborales.

17. Ahora bien, en lo que corresponde a la reposición laboral en el régimen privado, el Tribunal Constitucional ha precisado, por ejemplo, que a diferencia del momento en que se emitieron los precedentes de la sentencia 00206-2005-PA/TC, actualmente existe una vía ordinaria especialmente protectora, regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que es la del proceso abreviado laboral, pues su estructura permite brindar tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral como única pretensión (cfr. sentencia emitidas en los Expedientes 02383-2013-AA/TC, fundamentos 22 y 23; 3070-2013-AA/TC, fundamento 2.6). La reposición no solamente tiene asidero constitucional en el Perú, sino que se mantiene como medio adecuado contra el despido arbitrio, correspondiendo su determinación en algunos casos al juez constitucional mediante amparo, y en otros, al juez ordinario mediante vías igualmente satisfactorias al amparo.

18. Por otra parte, y en lo que corresponde a la reposición en el régimen laboral público, el Tribunal ha sostenido en la ya mencionada sentencia 00206-2005-PA/TC que, inicialmente, estas pretensiones corresponden ser resueltas en la vía del proceso contencioso-administrativo. Sin embargo, han llegado a sede constitucional diversos casos en los que alegaba la desnaturalización de contratos modales del régimen privado, pero utilizados por el Sector Público, lo que planteaba la pregunta sobre si cabía la reposición a plazo indeterminado en un puesto de trabajo de una entidad estatal. Por ello, el Tribunal Constitucional se pronunció con carácter de precedente en la sentencia 05057-2013-AA/TC (caso Huatuco Huatuco), precisando que únicamente cabe solicitar la reposición en un puesto público si el demandante había entrado a trabajar al Sector Público a través de un concurso público de méritos para una plaza disponible y presupuestada. Tampoco aquí no suprime a la reposición como medio adecuado contra el despido arbitrario, sino que se hace un distingo, también con sustento constitucional, destinado a promover la meritocracia y el concurso público como medio de ingreso y desempeño en la función pública, sin desconocer con ello la importancia del principio de primacía de la realidad, pues se mantiene la plena vigencia de los criterios jurisprudenciales ya establecidos por el Tribunal al respecto.

19. Asimismo, al Tribunal Constitucional han llegado casos vinculados con el régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS). Al respecto, conforme a las sentencias 00002-2010-AI/TC y 0014-2012-AI/TC, el CAS es un régimen laboral, de carácter provisional, en el que las partes mantienen una relación laboral temporal, aunque para realizar actividades que podrían considerarse de carácter



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	8



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

permanente, y para el cual se ha previsto legalmente una reparación por despido a través de la indemnización. Siendo así, y en mérito a su propia naturaleza, en las relaciones vinculadas con el régimen CAS no corresponde la reposición como garantía frente a despidos arbitrarios, sino la reparación indemnizatoria.

20. Como puede apreciarse, el Tribunal, a lo largo de su jurisprudencia, ha reconocido que la garantía “adecuada protección contra el despido arbitrario” prevista por la Constitución no descarta a la reposición como alternativa, sin perjuicio, por cierto, de reconocer la eventual pertinencia de otras opciones.

21. Y es que, tomando en cuenta los diferentes bienes jurídicos involucrados en este tipo de controversias (v. gr.: la carrera pública como bien constitucionalmente relevante, el principio meritocrático, el proceso de modernización de la función pública, entre otros), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha desarrollado a lo largo de los años modelos de tutela procesal constitucionalmente idóneos frente al despido arbitrario, distinguiendo, eso sí, en mérito a la propia naturaleza de cada caso, el tratamiento de quienes se encuentran en un régimen público y las pautas a seguir por quienes están en un régimen privado. Con ello, se ha dotado de eficacia a la garantía constitucional frente al despido arbitrario, tomando en consideración los distintos supuestos y bienes jurídicos constitucionales involucrados en cada situación en particular, en aras de proteger el derecho al trabajo en su dimensión de “no ser despedido sino por causa justa”, siempre dentro del marco de nuestra Norma Fundamental y el Pacto de San José, como ya ha sido explicado.

Vía para solicitar la reposición laboral en este caso en particular

22. En atención a todo lo expuesto, en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme manifiesta en su demanda.

Sobre la afectación del derecho al trabajo

Argumentos del demandante

23. El actor sostiene que fue despedido arbitrariamente argumentándose un supuesto vencimiento del plazo establecido en su contrato de trabajo a plazo fijo suscrito bajo el régimen de exportación no tradicional, previsto en el Decreto Ley 22342. Refiere que sus contratos se desnaturalizaron y que en los hechos ha existido una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. También manifiesta que inició sus labores sin contrato escrito.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	9



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

Argumentos de la demandada

24. La parte emplazada sostiene que no se ha desnaturalizado el contrato de trabajo del demandante; que el régimen laboral de exportación no tradicional sí es constitucional; y que el demandante no fue despedido sino que su relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo de duración de su contrato de trabajo.

Consideraciones sobre el caso concreto

25. El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Asimismo, como ya ha sido indicado, el artículo 27 prescribe que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
26. En el presente proceso no se está solicitando que se efectúe un control difuso del artículo 32 del Decreto Ley 22342 ni del artículo 80 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que en atención a lo alegado por el recurrente, este Tribunal solo procederá a verificar si corresponde, o no, aplicarle el régimen laboral dispuesto en dicha normatividad legal y determinar, de ese modo, si se desnaturalizaron los contratos de trabajo que se suscribieron y, por tanto, si fue objeto de un despido arbitrario.
27. Debe precisarse que con la ficha RUC obrante de fojas 42, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada es una empresa exportadora de productos no tradicionales, es decir, que resulta legítimo que sus trabajadores pueden encontrarse sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley 22342. Por lo tanto, la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no es una empresa industrial de exportación no tradicional, supuesto que no sucede en el presente caso.
28. Hecha la precisión anterior, debe señalarse que el demandante alega que trabajó ininterrumpidamente para la empresa demandada desde el 31 de diciembre de 2007 hasta el 15 de mayo de 2011; lo cual no ha sido desmentido por la emplazada. Sostiene también que ha laborado sin contrato escrito desde el inicio de sus labores hasta el 31 de marzo de 2008; sin embargo, con el contrato de trabajo presentado por la emplazada, y que obra a fojas 80, se acredita que sí suscribió contrato de trabajo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	10



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

29. Corresponde ahora analizar si el mencionado contrato y sus sucesivas renovaciones y prórrogas han sido desnaturalizadas, como sostiene el actor.

30. Un contrato de trabajo para obra determinada, suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley 22342, se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. En efecto en este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32 del referido decreto ley, cuyo texto dispone que la "contratación dependerá de (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación".

31. Teniéndose presente la causa objetiva determinante de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley 22342, se advierte que el mencionado contrato de trabajo (f. 80) no cumple los requisitos formales para su validez previstos en el artículo 32 de la citada norma legal, pues en él no se consigna la causa objetiva por la cual se requiere contratar al demandante; es decir, que no se especifica el contrato de exportación, ni la orden de compra o el programa de producción de exportación que generó y justifica su contratación.

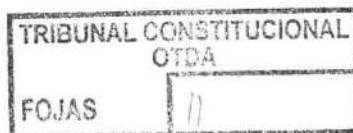
32. En atención a lo expuesto, habida cuenta de que se ha producido la desnaturalización del referido contrato de trabajo sujeto a modalidad para exportación no tradicional, en los términos expresados por el artículo 77, literal d), del Decreto Supremo 003-97-TR, el recurrente tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por la comisión de falta grave, una vez seguido el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, situación que no se ha presentado en este caso. Por tanto, se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, por lo que la demanda debe estimarse.

33. Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente precisar que, debido a que el contrato de trabajo fue desnaturalizado, este Tribunal considera que los contratos de trabajo modales celebrados con posterioridad carecen de validez, por pretender encubrir una relación laboral a plazo indeterminado como si se tratase de una relación laboral a plazo determinado.

34. Por lo expuesto, en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, por lo que la demanda debe estimarse.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

Efectos de la presente sentencia

35. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la demandada vulneró los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.
36. Asimismo, y de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir las costas y los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, al haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso del demandante. En consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.
2. Ordenar a la demandada reponer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y las costas procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	12



73



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

VOTO DIRIMIENTE DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

Con el debido respeto por la opinión del magistrado Sardón de Taboada, me adhiero a lo resuelto por los magistrados Miranda Canales y Espinosa-Saldaña Barrera, pues también considero que debe declararse fundada la demanda por haberse acreditado la afectación del derecho al trabajo del actor y, en consecuencia, nulo el despido arbitrario del que fue objeto, debiendo ordenarse a la demandada reponer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado, en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar nivel o categoría. Con el abono de costos y costas del proceso.

S.

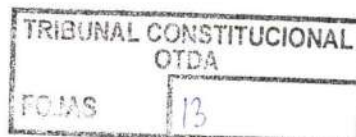
LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

VOTO DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Con el debido respeto de la posición sustentada en el proyecto de sentencia, el magistrado que suscribe este voto discrepa con lo allí indicado, tanto en la fundamentación referida a que la reposición laboral no tendría cobertura constitucional, como en la forma en que vino el caso concreto (con un fallo que declara improcedente la reposición solicitada).

Siendo así, emito el presente voto con los contenidos que, de conformidad con lo prescrito por la Constitución, las normas de relevancia constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, consideramos deben sustentar la decisión de fondo en el presente caso.

Delimitación del petitorio

1. El recurrente solicita: (i) la reposición al puesto de trabajo que venía ocupando; (ii) que se declaren inaplicables los artículos 32 del Decreto Ley 22342 y 80 del Decreto Supremo 003-97-TR; y (iii) que se ordene la continuación de su relación laboral bajo el régimen de contrato de trabajo a plazo indeterminado.

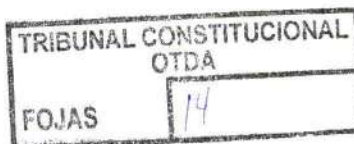
Consideraciones previas

Régimen constitucional de protección frente al despido arbitrario

2. La Constitución Política del Perú prescribe en su artículo 27 que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Como resulta evidente, esta disposición no fija o veta forma alguna de protección frente al despido sin justa causa. Si bien no se puede negar que el constituyente pudo haber tenido una intención distinta, conviene tener presente que el denominado “método histórico” y la supuesta o real intención del constituyente es, como pacíficamente lo señala la más calificada dogmática y jurisprudencia constitucional, solamente un insumo, mas no un elemento vinculante (y menos aún, excluyente) para la interpretación del sentido y alcances de un precepto constitucional, la cual tiene como punto de partida lo expresamente previsto y lo que razonablemente puede desprenderse de allí.
3. Por otro lado, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, también conocido como “Protocolo de San Salvador”, hace referencia a la estabilidad



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

laboral “de acuerdo con las características de las industrias y profesiones”. Señala asimismo que “[e]n 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”. En otras palabras, allí no se descarta que la protección frente al despido arbitrario pueda darse mediante la reposición. Como fácilmente puede apreciarse, tanto del parámetro constitucional como del convencional internacional, puede sustentarse la posibilidad de recurrir a la reposición como medio adecuado frente al despido arbitrario.

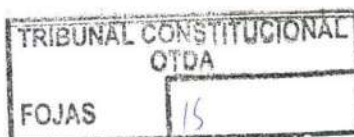
4. Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la sentencia 00976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco), explicó que, de acuerdo con una interpretación con suficiente asidero constitucional, se ha previsto un “régimen procesal” que permite proteger el derecho al trabajo frente a despidos arbitrarios para los trabajadores sometidos al régimen laboral privado, el cual tendría como consecuencia que pueda concederse la reposición. Estamos aquí ante un uso del proceso de amparo, a través del cual es posible pedir la reincorporación laboral, atendiendo a que es una vía restitutoria por excelencia (y no una resarcitoria). De este modo, la reposición a través del amparo es una entre otras formas con sustento constitucional mediante la cual podría otorgarse reparación frente al despido. Es más, en la sentencia 01124-2001-AA/TC (fundamento 12) el Tribunal inaplicó por inconstitucional la previsión legal que consideraba a la indemnización como la única forma de reparación en caso de despido arbitrario.
5. Posteriormente, y mediando otros pronunciamientos del Tribunal Constitucional en los que se ha ratificado este criterio (Expedientes 00206-2005-AA/TC y 05650-2009-AA/TC), la jurisprudencia laboral ordinaria ha acogido también supuestos en los que concede la reposición para el trabajador demandante como tutela adecuada frente al despido arbitrario en el ámbito privado.
6. En este contexto, es claro, entonces, que la Constitución, la legislación de desarrollo y la jurisprudencia reconocen a la reposición laboral en el ámbito privado como una forma de reparación adecuada frente al despido sin causa justa.

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo

7. Debe aquí tenerse presente que si bien la intención de varios constituyentes puede haber sido eliminar el régimen de estabilidad laboral previsto en la Carta Magna de 1979, lo cierto es que lo señalado en la Constitución de 1993 no descarta la posibilidad de aplicar supuestos de estabilidad absoluta en el cargo. Solamente precisa la garantía constitucional que corresponde frente al despido arbitrario, tarea



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

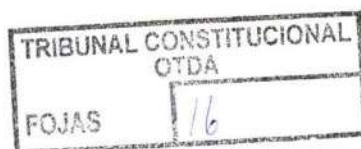
para la cual no basta recurrir a un único elemento de interpretación jurídica, como lo pueden ser el elemento histórico o el teleológico.

8. Como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones, interpretar una disposición implica atribuirle un significado (cfr. sentencias emitidas en los Expedientes 00010-2002-AI/TC, fundamento 34; 00008-2012-AI/TC, fundamento 3; 1417-2005-AA/TC, fundamentos 24-25). Esa actividad interpretativa no puede, por cierto, ser ajena a la realidad a que se aplicará la norma interpretada, ni al caso concreto que se debe resolver. Al respecto, ya que la Constitución es una norma viva que regula el presente, y cuyo uso debe proyectarse a realidades que no podían ser conocidas cuando nació, la interpretación constitucional solo puede ser dinámica (cfr. sentencias recaídas en los Expedientes 0048-2004-AI/TC, fundamento 10; 00020-2003-AI/TC, fundamentos 6-9).
9. En este contexto, conviene además tenerse en cuenta cómo el Tribunal Constitucional ha precisado cuál es el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo desde una perspectiva individual. Este, básicamente, estaría compuesto por dos elementos:

El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (Expediente 05650-2009-AA/TC).
10. Además de este contenido, el Tribunal se ha pronunciado también sobre la garantía de este segundo ámbito protegido, indicando —como ya fue adelantado en esta sentencia— que caben como formas de protección constitucionalmente adecuadas tanto la reposición como la indemnización (Expediente 00976-2001-AA/TC). Estas formas de reparación frente al despido arbitrario podrán solicitarse, según sea el caso, en la vía constitucional, la del proceso laboral ordinario o la del proceso contencioso-administrativo (cfr. Expedientes 02383-2013-AA/TC y 00976-2001-AA).
11. Asimismo, el Tribunal ha señalado algunos contenidos y garantías específicas involucrados en las relaciones de trabajo, por ejemplo, aquellos relacionados con la remuneración laboral y con la jornada de trabajo (contenidas, por cierto, en los artículos 24 y 25 de la Constitución).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

12. Ciertamente, no debe confundirse este “derecho al trabajo” con la “libertad de trabajo”, que conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido considerada como una “libertad patrimonial”, y que esencialmente alude a:

[...]el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad autodeterminativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

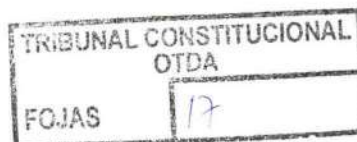
La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor. (sentencia emitida en el Expediente 00008-2003-AI/TC, fundamento 26.c).

Vías para solicitar la reposición laboral

13. Como ha quedado suficientemente explicado, el Tribunal Constitucional considera que la posibilidad de obtener una reposición como forma de reparación frente al despido arbitrario se encuentra dentro del orden marco constitucional, y que esa es la protección procesal que brinda el amparo, conforme al diseño constitucional y legal de este proceso.
14. Ahora bien, como ha sido indicado *supra*, la jurisprudencia del Tribunal considera que cabe la reposición para los casos de derecho laboral individual en algunos supuestos. Sin embargo, este órgano colegiado ha emitido otras sentencias que deben ser tomadas en cuenta con respecto a cómo y cuándo debe canalizarse la reposición en el puesto de trabajo como medio adecuado contra el despido arbitrario.
15. En primer lugar, conviene tener presente cómo recientemente el Tribunal ha emitido la sentencia 02383-2013-AA/TC (caso Ríos Núñez). En ella, con carácter de precedente, se precisa que la determinación de cuándo estamos ante una vía igualmente satisfactoria frente al amparo (artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional) se realiza mediante el *análisis de pertinencia de la vía constitucional*. Siendo así, la procedencia de demandas de amparo en la que se pida la reposición laboral requiere que se analice la vía laboral desde una doble perspectiva: una objetiva, vinculada al análisis de la vía propiamente dicha (estructura idónea y tutela idónea); y otra subjetiva, relacionada con el examen de la afectación al derecho invocado (amenaza de irreparabilidad y urgencia por la magnitud del bien involucrado o del posible daño).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

16. Esto, como ha sido explicado también en la propia sentencia 02383-2013-AA/TC, varía el criterio de “listado de materias” que pueden ser conocidas en el proceso de amparo dispuesto por la sentencia 00206-2005-PA/TC (caso Baylón Flores), pues, de acuerdo con la interpretación hecha por la actual composición del Tribunal Constitucional, la formulación de ese listado no atiende realmente a lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional. Sin embargo, como también quedó explicado en la sentencia 02383-2013-AA/TC, este cambio de criterio no varía radicalmente los supuestos actuales sobre la procedencia de los amparos laborales, pues en esencia se mantienen los principales criterios preexistentes, si bien contemporizados a la luz de las nuevas normas procesales laborales.
17. Ahora bien, en lo que corresponde a la reposición laboral en el régimen privado, el Tribunal Constitucional ha precisado, por ejemplo, que a diferencia del momento en que se emitieron los precedentes de la sentencia 00206-2005-PA/TC, actualmente existe una vía ordinaria especialmente protectora, regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que es la del proceso abreviado laboral, pues su estructura permite brindar tutela idónea en aquellos casos en los que se solicite la reposición laboral como única pretensión (cfr. sentencia emitidas en los Expedientes 02383-2013-AA/TC, fundamentos 22 y 23; 3070-2013-AA/TC, fundamento 2.6). La reposición no solamente tiene asidero constitucional en el Perú, sino que se mantiene como medio adecuado contra el despido arbitrio, correspondiendo su determinación en algunos casos al juez constitucional mediante amparo, y en otros, al juez ordinario mediante vías igualmente satisfactorias al amparo.
18. Por otra parte, y en lo que corresponde a la reposición en el régimen laboral público, el Tribunal ha sostenido en la ya mencionada sentencia 00206-2005-PA/TC que, inicialmente, estas pretensiones corresponden ser resueltas en la vía del proceso contencioso-administrativo. Sin embargo, han llegado a sede constitucional diversos casos en los que alegaba la desnaturalización de contratos modales del régimen privado, pero utilizados por el Sector Público, lo que planteaba la pregunta sobre si cabía la reposición a plazo indeterminado en un puesto de trabajo de una entidad estatal. Por ello, el Tribunal Constitucional se pronunció con carácter de precedente en la sentencia 05057-2013-AA/TC (caso Huatuco Huatuco), precisando que únicamente cabe solicitar la reposición en un puesto público si el demandante había entrado a trabajar al Sector Público a través de un concurso público de méritos para una plaza disponible y presupuestada. Tampoco aquí no suprime a la reposición como medio adecuado contra el despido arbitrario, sino que se hace un distinguo, también con sustento constitucional, destinado a promover la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

meritocracia y el concurso público como medio de ingreso y desempeño en la función pública, sin desconocer con ello la importancia del principio de primacía de la realidad, pues se mantiene la plena vigencia de los criterios jurisprudenciales ya establecidos por el Tribunal al respecto.

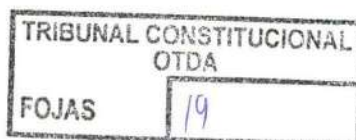
19. Asimismo, al Tribunal Constitucional han llegado casos vinculados con el régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS). Al respecto, conforme a las sentencias 00002-2010-AI/TC y 0014-2012-AI/TC, el CAS es un régimen laboral, de carácter provisional, en el que las partes mantienen una relación laboral temporal, aunque para realizar actividades que podrían considerarse de carácter permanente, y para el cual se ha previsto legalmente una reparación por despido a través de la indemnización. Siendo así, y en mérito a su propia naturaleza, en las relaciones vinculadas con el régimen CAS no corresponde la reposición como garantía frente a despidos arbitrarios, sino la reparación indemnizatoria.
20. Como puede apreciarse, el Tribunal, a lo largo de su jurisprudencia, ha reconocido que la garantía “adecuada protección contra el despido arbitrario” prevista por la Constitución no descarta a la reposición como alternativa, sin perjuicio, por cierto, de reconocer la eventual pertinencia de otras opciones.
21. Y es que, tomando en cuenta los diferentes bienes jurídicos involucrados en este tipo de controversias (v. gr.: la carrera pública como bien constitucionalmente relevante, el principio meritocrático, el proceso de modernización de la función pública, entre otros), la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha desarrollado a lo largo de los años modelos de tutela procesal constitucionalmente idóneos frente al despido arbitrario, distinguiendo, eso sí, en mérito a la propia naturaleza de cada caso, el tratamiento de quienes se encuentran en un régimen público y las pautas a seguir por quienes están en un régimen privado. Con ello, se ha dotado de eficacia a la garantía constitucional frente al despido arbitrario, tomando en consideración los distintos supuestos y bienes jurídicos constitucionales involucrados en cada situación en particular, en aras de proteger el derecho al trabajo en su dimensión de “no ser despedido sino por causa justa”, siempre dentro del marco de nuestra Norma Fundamental y el Pacto de San José, como ya ha sido explicado.

Vía para solicitar la reposición laboral en este caso en particular

22. En atención a todo lo expuesto, considero que en el presente caso corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado conforme manifiesta en su demanda.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

Sobre la afectación del derecho al trabajo

Argumentos del demandante

23. El actor sostiene que fue despedido arbitrariamente argumentándose un supuesto vencimiento del plazo establecido en su contrato de trabajo a plazo fijo suscrito bajo el régimen de exportación no tradicional, previsto en el Decreto Ley 22342. Refiere que sus contratos se desnaturalizaron y que en los hechos ha existido una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. También manifiesta que inició sus labores sin contrato escrito.

Argumentos de la demandada

24. La parte emplazada sostiene que no se ha desnaturalizado el contrato de trabajo del demandante; que el régimen laboral de exportación no tradicional sí es constitucional; y que el demandante no fue despedido sino que su relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo de duración de su contrato de trabajo.

Consideraciones sobre el caso concreto

25. El artículo 22 de la Constitución establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. Asimismo, como ya ha sido indicado, el artículo 27 prescribe que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
26. En el presente proceso no se está solicitando que se efectúe un control difuso del artículo 32 del Decreto Ley 22342 ni del artículo 80 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que en atención a lo alegado por el recurrente, este Tribunal solo procederá a verificar si corresponde, o no, aplicarle el régimen laboral dispuesto en dicha normatividad legal y determinar, de ese modo, si se desnaturalizaron los contratos de trabajo que se suscribieron y, por tanto, si fue objeto de un despido arbitrario.
27. Debe precisarse que con la ficha RUC obrante de fojas 42, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada es una empresa exportadora de productos no tradicionales, es decir, que resulta legítimo que sus trabajadores pueden encontrarse sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley 22342. Por lo tanto, la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no es una



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

empresa industrial de exportación no tradicional, supuesto que no sucede en el presente caso.

28. Hecha la precisión anterior, debe señalarse que el demandante alega que trabajó ininterrumpidamente para la empresa demandada desde el 31 de diciembre de 2007 hasta el 15 de mayo de 2011; lo cual no ha sido desmentido por la emplazada. Sostiene también que ha laborado sin contrato escrito desde el inicio de sus labores hasta el 31 de marzo de 2008; sin embargo, con el contrato de trabajo presentado por la emplazada, y que obra a fojas 80, se acredita que sí suscribió contrato de trabajo.
29. Corresponde ahora analizar si el mencionado contrato y sus sucesivas renovaciones y prórrogas han sido desnaturalizadas, como sostiene el actor.
30. Un contrato de trabajo para obra determinada, suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley 22342, se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. En efecto en este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32 del referido decreto ley, cuyo texto dispone que la "contratación dependerá de (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación".
31. Teniéndose presente la causa objetiva determinante de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley 22342, se advierte que el mencionado contrato de trabajo (f. 80) no cumple los requisitos formales para su validez previstos en el artículo 32 de la citada norma legal, pues en él no se consigna la causa objetiva por la cual se requiere contratar al demandante; es decir, que no se especifica el contrato de exportación, ni la orden de compra o el programa de producción de exportación que generó y justifica su contratación.
32. En atención a lo expuesto, considero que, habida cuenta de que se ha producido la desnaturalización del referido contrato de trabajo sujeto a modalidad para exportación no tradicional, en los términos expresados por el artículo 77, literal d), del Decreto Supremo 003-97-TR, el recurrente tenía un contrato a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por la comisión de falta grave, una vez seguido el procedimiento establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, situación que no se ha presentado en este caso. Por tanto, se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, por lo que la demanda debe estimarse.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	21



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

33. Sin perjuicio de lo antes señalado, es pertinente precisar que, debido a que el contrato de trabajo fue desnaturalizado, considero que los contratos de trabajo modales celebrados con posterioridad carecen de validez, por pretender encubrir una relación laboral a plazo indeterminado como si se tratase de una relación laboral a plazo determinado.
34. Por lo expuesto, en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, por lo que la demanda debe estimarse.

Efectos de la presente sentencia

35. En la medida en que considero que en este caso se ha acreditado que la demandada vulneró los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.
36. Asimismo, y de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir las costas y los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por lo anteriormente expuesto, considero que en el presente caso debe declararse fundada la demanda de amparo, al haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso del demandante. En consecuencia, debe declararse nulo el despido arbitrario del demandante, debiéndose ordenar a la demandada reponer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría.

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Eloy Espinosa / Saldaña

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	22



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

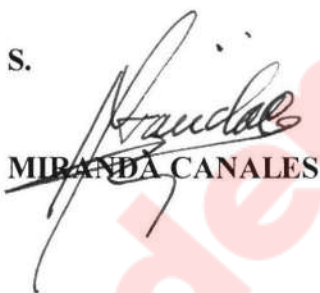
LIMA

JHON TORRES CURSE

VOTO DEL MAGISTRADO MIRANDA CANALES

Con el debido respeto por la opinión vertida por mi colega magistrado Sardón de Taboada, y luego de analizar el presente caso, me adhiero a los fundamentos expuestos en el voto suscrito por el magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, los cuales hago míos; por tal razón, mi voto es porque se declare **fundada** la demanda de amparo, al haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso del demandante; en consecuencia, debe declararse nulo el despido arbitrario del demandante, debiéndose ordenar a la demandada reponer al recurrente como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría.

S.

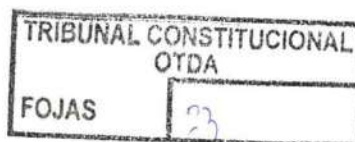

MIRANDA CANALES

Lo que certifico:


OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

VOTO DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Luego de analizar el caso de autos, considero que la demanda debe declararse improcedente por los siguientes argumentos:

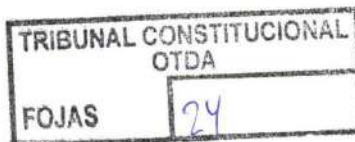
La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

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 esta debe realizar.
2. Para identificar dicho parámetro, la norma constitucional debe ser puesta en contexto. El artículo 48 de la Constitución de 1979 señalaba lo siguiente: “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, considero necesario remitirnos 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).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

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, lo siguiente:

[...] [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 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).

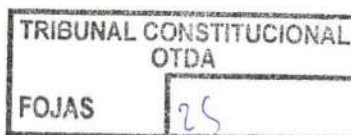
8. Por último, el señor congresista don Ricardo Marcenaro Frers asumió una posición similar a la citada anteriormente señalando lo siguiente:

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*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

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 Cuarta 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:

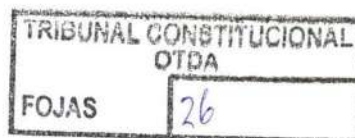
la estabilidad de los trabajadores en sus empleos de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación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

13. Asimismo, resulta pertinente recordar que el artículo 10 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

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.

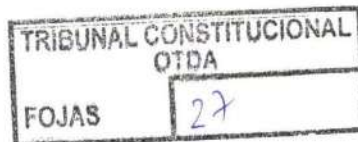
14. Como puede advertirse, lejos de considerar a la reposición como un remedio indispensable, los instrumentos internacionales comentados reconocen que esta puede ser válidamente sustituida por el pago de una indemnización sin que ello implique desproteger al trabajador frente al despido arbitrario. 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 este 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, 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,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03357-2013-PA/TC

LIMA

JHON TORRES CURSE

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 derecho a la estabilidad en el trabajo o reposición laboral.
22. En el presente caso, el recurrente pretende su reposición en el puesto de trabajo bajo el régimen de un contrato de duración indeterminada; empero, la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, resultando de aplicación la causal de improcedencia prevista en el artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

Por las consideraciones precedentes, mi voto es porque se declare **MPROCEDENTE** la demanda de amparo.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

.....
OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL