



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de diciembre 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 don José Gómez Caramantín contra la sentencia de fojas 113, su fecha 12 de noviembre de 2013, expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 23 de abril de 2013, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Financiera TFC S.A., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del que ha sido objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reincorporación como inspector de créditos y se le paguen las remuneraciones devengadas, los intereses legales y los costos del proceso. Manifiesta haber mantenido vínculo laboral con la demandada desde el 11 de julio de 2007 hasta el 12 de marzo de 2013, fecha última en la cual fue despedido de forma arbitraria, por cuanto no se cumplió con el procedimiento previsto en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR. Alega que se han vulnerado sus derechos al trabajo, de defensa y al debido proceso.

La apoderada de la emplazada manifiesta en la contestación de la demanda que el cargo que ocupaba el demandante ya no forma parte de la estructura organizacional de la empresa, en razón a la modificación que se ha producido en su estructura, y que en virtud de ello su pretensión se ha convertido en irreparable. Asimismo, precisa que no existe la alegada vulneración porque el demandante optó por cobrar el importe de sus beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario. Por estas razones, solicita que se declare improcedente la demanda.

El Segundo Juzgado Civil de Piura, con fecha 23 de agosto de 2013, declaró fundada en parte la demanda, por estimar que en autos se ha acreditado que el demandante superó los tres meses de prueba y que mantenía una relación laboral de carácter indeterminado; y que, no obstante ello, fue despedido sin seguirse el procedimiento establecido por ley para el caso de ceses colectivos basado en motivos estructurales o análogos de una empresa. En consecuencia, a entender del Juzgado, al no



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

haberse observado el procedimiento de despido establecido por el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. En relación a que el cobro de la indemnización por despido arbitrario por parte del demandante, a criterio de la demandada, supuso la aceptación de su cese, se advierte que si bien la demandada adjunta dicha liquidación de indemnización, ésta no ha sido firmada por el actor en señal de conformidad. El Juzgado declaró improcedente la pretensión respecto al pago de las remuneraciones devengadas con los intereses respectivos, argumentando que el amparo no era la vía correspondiente.

La Sala superior competente revocó la apelada y declaró improcedente la demanda, por considerar que el silencio absoluto del demandante en desvirtuar el cobro del monto depositado hacia suponer que el actor aceptó el cobro del depósito por la suma de S/. 10 134.38 por concepto de despido arbitrario.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando porque habría sido objeto de un despido arbitrario. Se alega que la demandada dio por extinguida la relación laboral sin expresión de una causa justa y que por ello se ha vulnerado los derechos al trabajo, al debido proceso y de defensa del demandante.

Consideraciones previas

2. De acuerdo a la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

Sobre la afectación del derecho al trabajo

Argumentos del demandante

3. El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de su derecho constitucional al trabajo, por lo que solicita que se ordene su reposición laboral.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

Argumentos del demandado

4. La apoderada de la emplazada manifiesta que, aún cuando ha mantenido vínculo laboral con el demandante, el cargo que ocupó ya no forma parte de la estructura organizacional de la empresa, en razón a la modificación que se ha producido en su estructura; por ende, la pretensión del actor se ha convertido en irreparable. Asimismo, precisa que no existe la alegada vulneración por cuanto el demandante optó por cobrar el importe de sus beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario. Por estas razones solicita que se declare improcedente la demanda.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

5. 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 señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
6. La controversia de autos se circunscribe a determinar si el recurrente ha estado vinculado a la emplazada mediante un contrato de trabajo a plazo indeterminado, caso en el cual sólo podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que justifique el cese laboral.
El demandante afirma haber mantenido vínculo laboral con la empresa demandada como inspector de créditos desde el 11 de julio de 2007 hasta el 12 de marzo de 2013, lo que se corrobora con las boletas de pago y la liquidación de beneficios sociales (ff. 4, 5 y 28).
8. Según el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.
9. En el caso *sub examine*, la demandada no ha negado haber tenido vínculo laboral con el demandante, por lo que se entiende que tenían una relación laboral a plazo indeterminado. Pero ha precisado que el actor cobró la indemnización por despido arbitrario. Además, refiere que su cargo ya no se encuentra en la Estructura Organizacional de la empresa.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

10. Atendiendo a lo expuesto y a lo establecido por el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, es forzoso concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada; por tanto, el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sin la debida justificación y sin seguir el procedimiento de ley, tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

Respecto al cobro de la indemnización por despido arbitrario

11. Al respecto, en el precedente recaído en el Expediente 03052-2009-PA/TC se ha establecido lo siguiente:

30. [...] si un trabajador cobra su indemnización por despido arbitrario, de manera voluntaria, como protección adecuada contra el despido arbitrario, la interposición de un proceso de amparo devendrá improcedente.
31. Este criterio resulta adecuado pues si el trabajador acepta la indemnización por despido, acepta la protección que le brinda el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin que pueda luego pretender la vía de la reposición por ser una pretensión contradictoria. En consecuencia, cuando el empleador pone a disposición del trabajador la indemnización por el despido, acepta la penalidad de su accionar, la que puede ser aceptada o rechazada por el propio trabajador.

36. [...] pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudos al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.

12. De acuerdo con la citada sentencia, el hecho de que el empleador haya efectuado el depósito de la liquidación de beneficios sociales del demandante, incluyendo el pago de la indemnización por despido arbitrario, no significa aceptación del pago de esta última, salvo que el afectado acepte el pago de la indemnización otorgada por el empleador, en cuyo caso operará la garantía indemnizatoria contenida en el artículo 34 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que el trabajador no podrá luego pretender su reposición a través del proceso de amparo. En el caso de autos no se ha presentado tal situación, pues a fojas 29 obra la liquidación de indemnización, la cual no se encuentra suscrita por el demandante en señal de aceptación (f. 5).

13. Finalmente, la demandada alega que la pretensión del demandante se ha convertido en irreparable, por cuanto su representada ha sido objeto de una modificación



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

estructural; sin embargo, durante el curso del proceso no ha acreditado encontrarse sometida al procedimiento previsto en los artículos 46.b) y 48 del Decreto Supremo 003-97-TR.

14. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución; por lo tanto, la demanda debe estimarse.

Sobre la afectación de los derechos al debido proceso y de defensa

Argumentos del demandante

15. El demandante arguye que se han vulnerado sus derechos al debido proceso y de defensa, por cuanto no se siguió el procedimiento de despido previsto en el artículo 31 de Decreto Supremo 003-97-TR.

Argumentos de la demandada

16. La demandada arguye que la pretensión del demandante es improcedente porque el cargo que ocupaba ya no existe en la estructura organizacional de la empresa demandada; en consecuencia, su pretensión ha devenido en irreparable.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

17. El artículo 139, inciso 3), de la Constitución Política del Perú establece que “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.”.

Al respecto, este Tribunal, en más de una oportunidad, ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, y supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

18. Cabe señalar que el inciso 14 del referido artículo establece “el principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

19. El artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR dispone que “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada”. Y su artículo 31, a la letra: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.
20. Se ha acreditado en autos que el demandante era un trabajador sujeto a una relación laboral de naturaleza indeterminada de ahí que, solamente podía ser despedido, conforme a lo señalado en el fundamento anterior, lo que no se aprecia en autos; por consiguiente, la demandada ha vulnerado sus derechos al debido proceso y de defensa, motivo por el cual corresponde amparar la presente demanda.
21. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo, al debido proceso y de defensa del demandante, reconocidos en los artículos 22 y 139 de la Constitución; por lo que la demanda debe estimarse.

Efectos de la presente Sentencia

22. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la demanda ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y de defensa 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.
23. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la empresa emplazada debe asumir las costas y 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,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00833-2014-PA/TC

PIURA

JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que Financiera TFC S.A. reponga a don José Gómez Caramantín como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de las costas y los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Eloy Espinosa Saldaña

Lo que certifico:
09 SET/2016

Janet Otarola
JANET OTAROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00833-2014-PA/TC
PIURA
JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

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 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. 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).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00833-2014-PA/TC
PIURA
JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

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 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 este 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. Esta 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 Rupprech] 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00833-2014-PA/TC
PIURA
JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

(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 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00833-2014-PA/TC
PIURA
JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

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, por otro lado, una protección en sentido negativo que garantiza que las personas 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00833-2014-PA/TC
PIURA
JOSÉ GÓMEZ CARAMANTÍN

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, por la vía del recurso de agravio constitucional, el recurrente pretende su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de inspector de Financiera TFC S.A.; 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.

S.
SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:
09 SET 2010

JANET OTAROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL