TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 9

EXP. N.° 07903-2013-PA/TC
LAMBAYEQUE
MARITZA MADELEYNE QUIROZ MORALES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 11 días del mes de enero de 2016, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Maritza Madeleyne Quiroz Morales contra la resolución de fojas 167, de fecha 26 de septiembre de 2013, expedida por la Sala Especializada en Derecho Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 22 de agosto de 2012, la recurrente interpone demanda de amparo contra Servicios Integrados de Limpieza S.A. Silsa, solicitando que se declare la nulidad e inaplicabilidad del Memorándum N.° 0009-1200008421-RR.HH.SILSA-2012, de fecha 20 de julio de 2012, notificado mediante carta notarial, de fecha 31 de julio de 2012, a través de la cual se le comunica el vencimiento de su contrato sujeto a modalidad, que se la reponga como operario de limpieza y se le abone los costos del proceso

Manifiesta que ha venido laborando en forma ininterrumpida desde el 11 de octubre de 2008 hasta el 31 de julio de 2012, mediante contratos de trabajo para servicio específico en los cuales no se ha establecido la causa objetiva de contratación, por lo que su relación laboral debe ser considerada como una a plazo indeterminado, conforme ha sido determinado a través de la Orden de Inspección N.° 2467-2009-DNCISS, de fecha 10 de noviembre de 2011, para el caso de otros compañeros de trabajo. No obstante lo recientemente expuesto, la recurrente fue despedida el 31 de julio de 2012, no por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, sino por vencimiento de contrato, lo cual constituye un despido arbitrario que vulnera sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

La empresa emplazada contesta la demanda afirmando que la demandante celebró con Silsa contratos de trabajo para servicio específico que se ajusta a lo establecido en la Ley N.° 27626, que regula la actividad de las empresas especiales de

servicios. En ese escenario, resultó errado calificar la relación laboral de la demandante como una de plazo indeterminado.

El Segundo Juzgado Civil de Chiclayo, con fecha 10 de diciembre de 2012, declaró fundada la demanda, por estimar que de las instrumentales obrantes en autos se desprende que los servicios prestados por la demandante; se encuentran en estrecha relación con la actividad principal de la empresa demandada, y por otro lado, no se han justificado las razones por las cuales la emplazada ha puesto fin a la relación laboral.

En mérito a lo expuesto, debe concluirse que se ha puesto fin al vínculo laboral por decisión unilateral e injustificada del empleador, por lo que debe ordenarse la reincorporación de la amparista en su centro de trabajo con las mismas funciones y remuneración percibidas.

La Sala revisora, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que previamente debe probarse una conclusión de la relación de locación de servicios entre corporaciones a efectos que pueda concluir la relación laboral, argumento que no representa una adecuada justificación necesaria. Asimismo, sostiene que no se puede aseverar con seguridad que hubiere existido despido contrario a los derechos fundamentales, como alega la demandante, en tanto que la fecha de conclusión del contrato era el 31 de julio de 2012, evidenciándose de autos que la relación de la actora concluyó formalmente en esta última fecha, razón por la cual, ya no había prórroga de la relación laboral. De otro lado, concluye que no se aprecia evidencia directa de desnaturalización en los contratos entre la emplazada y la actora, en tanto el contrato de la actora es de naturaleza complementaria, regulado por la Ley N.° 27626 y el Decreto Supremo N.° 003-2002-TR.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

El objeto de la demanda es el de la reposición de la recurrente en el cargo que venía desempeñando, dado que habría sido despedida arbitrariamente. Alega la demandante haber desempeñado sus labores mediante contratos de trabajo para servicio específico, en cuyos contratos no se ha establecido la causa objetiva de contratación, por lo que se han desnaturalizado, configurándose una relación laboral a plazo indeterminado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y de defensa.

2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en reiterada jurisprudencia de este Tribunal, en el presente caso corresponde evaluar si la recurrente ha sido objeto de un despido incausado.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo

3.1. Argumentos de la parte demandante

La demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de su derecho constitucional al trabajo. Ello en mérito a que ha venido laborando mediante contratos de trabajo para servicio específico, en cuyos contratos no se ha establecido la causa objetiva de contratación. Por ende, su contrato de trabajo debe ser considerado como uno a plazo indeterminado, conforme ha sido determinado a través de la Orden de Inspección N.° 2467-2009-DNCISS, de fecha 10 de noviembre de 2011, para el caso de otros compañeros de trabajo. No obstante lo expuesto, la recurrente fue despedida el 31 de julio de 2012, no por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, sino por vencimiento de contrato.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La demandada argumenta que la demandante celebró un contrato de trabajo para servicio específico que se ajusta a lo establecido en la Ley N.° 27626, la cual regula la actividad de las empresas especiales de servicios, resultando errado calificar la relación laboral de la demandante como una de plazo indeterminado.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido constitucionalmente protegido del referido derecho implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, 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, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El

segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa: se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC 0976-2001-AA/TC, delimitó su contenido, e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido, en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.° 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera **incausada**: es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.3.2 De los contratos de trabajo para servicio específico (ff. 4 a 15), y de las boletas de pago (ff. 16 a 18), se desprende que desde el 1 de noviembre de 2008 hasta el 31 de julio de 2012 la recurrente laboró de forma ininterrumpida para la demandada a través de contratos de trabajo para servicio específico, lo cual no ha sido cuestionado por la demandada, por lo que, habiéndose determinado la modalidad contractual que sustentó la relación laboral mantenida entre las partes, corresponde evaluar si la causa objetiva de los contratos modales referidos es conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N.° 003-97-TR. Ello con la finalidad de determinar si la contratación temporal de la demandante fue regular o fraudulenta.

3.3.3 Del contrato de trabajo para servicio específico obrante a fojas 4, se aprecia que no se ha cumplido con consignar la causa objetiva de contratación de la demandante, pues en el segundo párrafo de la primera cláusula solamente se ha establecido que: "Dada las actividades que desarrolla SILSA, debe contratar a sus trabajadores bajo el contrato sujeto a modalidad, en concordancia y cumplimiento del artículo 17° de la Ley 27626. (...) LA EMPRESA requiere contratar a EL TRABAJADOR, a fin de que preste servicios de limpieza en la empresa usuaria en la que será destacado, siendo este un servicio de naturaleza "complementaria (...)". Dicho con otras palabras, la emplazada se ha limitado a señalar de manera genérica que la labor de la recurrente consistiría en prestar

"servicios de limpieza" en la empresa usuaria a la que sería destacada, sin precisar el motivo justificante de su contratación temporal ni identificar a la empresa usuaria en la que desempeñaría sus labores. El Ministerio de Trabajo, según obra a fojas 19, también constató que la actora debía ser contratada a plazo indeterminado.

3.3.4 Por lo tanto, al haberse obviado un elemento esencial de la contratación modal, los contratos de la actora han sido desnaturalizados por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, debiendo ser considerados, entonces, como sujetos a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica, pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

3.3.5 En consecuencia, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, la demandante solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

3.3.6 Siendo ello así, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio del derecho constitucional al trabajo de la recurrente, reconocido en el artículo 22° de la Constitución.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1 Argumentos de la parte demandante

El demandante también afirma que su despido arbitrario fue sin expresarse causa justa alguna, alegando el vencimiento de contrato, resultando violatorio su derecho constitucional al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido por el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR.

4.2 Argumentos de la parte demandada

La empresa emplazada sostiene que el vínculo contractual con la demandante culminó dentro del plazo establecido en su último contrato, el cual tuvo vigencia hasta el 31 de julio de 2012.

4.3 Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1 Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139°, numeral 3, de la Constitución, comprende, entre otros factores, una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, pueda considerarse justo (STC N.° 10490-2006-AA, fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* y de estructura compleja no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procedimientos administrativos (STC 07569-2006-AA/TC, fundamento 6).

4.3.2 También este Tribunal ha establecido, en reiterada jurisprudencia (STC N.° 03359-2006-PA/TC, por todas), "que el debido proceso y los derechos que lo conforman, como el derecho de defensa resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión". En tal sentido, si el emplazado consideraba que la actora cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de sus descargos– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.

4.3.3 Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139°, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso,

siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.4 En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con la recurrente, lo hizo observando el debido proceso; o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.5 De acuerdo con lo previsto por el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, 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 formulen. Dicho con otras palabras: el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.6 En el presente caso, ha quedado determinado que la recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, consta que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal alguna: es decir, la demandante fue despedida sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.7 Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso la demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso de la actora; y más específicamente, su derecho de defensa.

5. Efectos de la sentencia

5.1 En la medida en que en este caso se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y de defensa, corresponde ordenar la reposición de la demandante como trabajadora 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.

5.2 En la medida en que en este caso se ha acreditado que la emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo de la demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56° del Código Procesal Constitucional, ordenar el pago de los costos y costas procesales, los cuales deben 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, por haberse acreditado la vulneración del derecho constitucional al trabajo, al debido proceso y de defensa. En consecuencia, se declara **NULO** el despido arbitrario del que fue objeto la demandante.

2. Ordenar que Servicios Integrados de Limpieza S.A. reponga a doña Maritza Madeleyne Quiroz Morales como trabajadora a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de similar nivel, en el plazo máximo 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 abono de los costos y las costas del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 17

EXP. N.° 07903-2013-PA/TC
LAMBAYEQUE
MARITZA MADELEYNE QUIROZ MORALES

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).

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. Ésta se concibe en una forma moderna, y por eso se dice que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.
>
> Cuando es entrevistado sobre el tema de la estabilidad laboral, este señor [Alfredo Ruprech] dice textualmente: '*Una estabilidad, mal llamada absoluta, porque no la hay ni absoluta ni relativa, es contraproducente*, porque cuando el trabajador se siente dueño de su empleo y cumple apenas suficientemente sus labores, los demás van a propender a adoptar similar actitud. Lo que yo creo es que el trabajador debe estar perfectamente amparado contra el despido arbitrario, pero nunca contra uno justificado'; Y agrega: '¿cuál es el mecanismo de protección contra el libre despido en un país?, la indemnización' Es decir, es la terminología que se está aplicando en el mundo moderno del derecho laboral y que aceptan grandes profesores de esa rama del Derecho. En

> consecuencia, creo que es importante considerarlo dentro de nuestro texto constitucional (Énfasis agregado, 29 Sesión Matinal del 8 de julio de 1993, página 494 del Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático).

9. De lo anterior se evidencia que en el Congreso Constituyente Democrático existían dos posiciones respecto a la estabilidad laboral absoluta: (i) la que buscaba mantener el criterio de la Constitución de 1979; y, (ii) la que proponía suprimir la reposición en materia laboral y optar por mecanismos alternativos de protección contra el despido arbitrario.

10. Como consta en el artículo 27 de la Constitución, la segunda de estas posiciones logró convocar el respaldo mayoritario del Congreso Constituyente Democrático. De ahí que, habiéndose rechazado implícitamente la propuesta contraria, la Constitución de 1993 no ampara un régimen de estabilidad laboral absoluta.

La reposición laboral en los tratados internacionales suscritos por el Perú

11. Conforme a la 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.

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 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, la recurrente pretende su reposición como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de operaria de limpieza de Servicios Integrados de Limpieza 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:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL