



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES  
PURIZACA

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de abril de 2019, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia con el abocamiento del magistrado Ramos Núñez, conforme al artículo 30-A del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional. Asimismo, se agrega el fundamento de voto del magistrado Blume Fortini y los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa.

### ASUNTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Edwin Valentín Ángeles Purizaca contra la resolución de fojas 357, de fecha 16 de junio de 2016, expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 19 de junio de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra Instalación de Tendidos Telefónicos del Perú SA (Itete Perú SA), solicitando que se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando por haber sido objeto de un despido arbitrario, más el pago de las costas y costos del proceso. Manifiesta haber laborado como técnico desde el 2 de mayo de 2008, mediante contratos para obra determinada o servicio específico, hasta el 31 de marzo de 2012, fecha en que fue despedido arbitrariamente. Refiere que realizó labores de instalación de teléfonos, cables e internet, actividades permanentes de la empresa demandada prestadas a Telefónica del Perú SAA, por lo que los contratos de trabajo que suscribió se desnaturalizaron y, por ende, su vínculo laboral se convirtió en uno de plazo indeterminado. Alega la vulneración de su derecho al trabajo.

El apoderado de Instalación de Tendidos Telefónicos del Perú SA contesta la demanda señalando que el contrato para obra determinada o servicio específico que suscribió con el demandante no se ha desnaturalizado por cuanto en aquel quedó claramente establecida la causa objetiva determinante de la contratación, pues las labores desarrolladas por el demandante son de naturaleza temporal en la medida en que obedecen a la ejecución de los contratos bucle suscritos con clientes que prestan el servicio de telecomunicaciones, y que comprenden órdenes de servicio específico y por obras determinadas, por lo que no existe el desarrollo de labores permanentes. Agrega que la relación laboral se extinguió por vencimiento del último contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito entre las partes, por lo que no existe el supuesto despido arbitrario.



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES

PURIZACA

El Tercer Juzgado Especializado Constitucional de Lima, con fecha 5 de diciembre de 2014, declara infundada la demanda por considerar que en los contratos para obra determinada o servicio específico se han consignado las causas objetivas determinantes de la contratación del demandante, las cuales consistieron en cubrir temporalmente las necesidades de personal originadas por la celebración de un contrato de prestación de servicios con Telefónica del Perú SAA.

La Sala Superior revisora confirma la apelada por estimar que el contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito entre las partes se ha celebrado conforme a la normativa legal vigente, puesto que se ha sustentado en un objeto previamente establecido y de duración determinada, el cual tiene vinculación con la ejecución de obras o prestación de servicios complementarios a la actividad de telecomunicaciones que la demandada brinda a sus clientes, con quienes celebra contratos de servicios de duración determinada (bucle de cliente), tal como los contratos celebrados con Telefónica del Perú SAA.

### FUNDAMENTOS

#### Delimitación del petitorio

El demandante solicita que se le reponga en el puesto de trabajo que venía desempeñando por haber sido objeto de un despido arbitrario, más el pago de las costas y costos del proceso. Alega la vulneración de su derecho al trabajo.

#### Cuestión previa

2. Conforme a la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, de 3 de setiembre de 2015, a la fecha de interposición de la presente demanda (19 de junio de 2012), aún no había entrado en vigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC.

#### Análisis del caso concreto

#### *Argumentos de la parte demandante*

3. El demandante alega que laboró como técnico desde el 2 de mayo de 2008, mediante contratos de obra determinada o de servicio específico, hasta el 31 de marzo de 2012, fecha en que fue despedido arbitrariamente. Refiere que realizó



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN

VALENTÍN

ÁNGELES

PURIZACA

labores de instalación de teléfonos, cables e internet, actividades permanentes de la empresa demandada prestadas a Telefónica del Perú SAA, por lo que los contratos de trabajo que suscribió se desnaturalizaron y, por ende, su vínculo laboral se convirtió en uno de plazo indeterminado.

#### *Argumentos de la parte demandada*

4. La demandada alega que el contrato para obra determinada o servicio específico que suscribió con el demandante no se ha desnaturalizado por cuanto en aquel quedó claramente establecida la causa objetiva determinante de la contratación, pues las labores desarrolladas por el demandante son de naturaleza temporal en la medida que obedecen a la ejecución de los contratos bucle suscritos con clientes que prestan el servicio de telecomunicaciones, y que comprenden órdenes de servicio específico y por obras determinadas, por lo que no existe el desarrollo de labores permanentes.

#### *Consideraciones del Tribunal Constitucional*

5. El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente “[e]l trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; y el artículo 27 de la Carta Magna señala lo siguiente: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
6. Entonces, corresponde analizar si el objeto de la contratación en la modalidad en la que trabajó el demandante era de carácter temporal (obra determinada o servicio específico) o si se trataba más bien de una prestación de naturaleza permanente que, finalmente, fue encubierta con la modalidad de contratación antes mencionada.
7. El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales al señalar lo siguiente: “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”. Por su parte, el artículo 77 de dicho decreto precisa: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: [...] d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.
8. El artículo 63 del precitado decreto establece que “Los contratos para obra o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada”. En la sentencia emitida en el Expediente 00525-2010-PA/TC, este Tribunal ha precisado lo siguiente:





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES

PURIZACA

4. [...] si bien de la simple lectura del artículo 63º de la LPCL, se desprende que para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, modalidad empleada en el caso de autos, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional.

5. Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción, es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo.

9. En el presente caso, de las boletas de remuneraciones (folios 10 a 40) y de los contratos de trabajo a plazo determinado para obra determinada o servicio específico (folios 41 a 46) se verifica que el demandante laboró en el cargo de técnico desde el 02 de mayo de 2008 hasta el 31 de marzo de 2012, fecha en que se dio por concluida su relación laboral.

10. En los actuados no se ha adjuntado el contrato de trabajo primigenio, por lo que este Tribunal, mediante decreto de fecha 18 de setiembre de 2018, requirió a la demandada que remita copia de todos los contratos de trabajo suscritos con el demandante, pedido que no ha sido atendido hasta la fecha. Sin embargo, a partir de lo señalado por el actor y de la propia empresa emplazada (folio 259), se puede concluir que desde el inicio de la relación laboral las partes celebraron contratos de trabajo consignando causas objetivas similares, relacionados con la ejecución de “contratos bucle de cliente”, y también se corrobora que hubo continuidad en la prestación de las labores del actor (años 2008 a 2013).

11. Por ende, se analizará la causa objetiva señalada en el documento denominado “prórroga de contrato de trabajo a plazo determinado para obra determinada o servicio específico” (folios 43 a 44), cuya vigencia se estableció del 1 de abril al 30 de junio de 2009. En la primera y segunda cláusula del referido contrato se señala lo siguiente:

**Primera:**

EL EMPLEADOR es una empresa privada, que tiene como actividad principal la ejecución de obras o prestación de servicios de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES

PURIZACA

telecomunicaciones en general, como ingeniería, asesoría, instalación, mantenimiento y reparación de líneas telefónicas y eléctricas, cable mágico, cablenet, speedy, visanet y obras civiles, entre otros, a terceras empresas mediante contratos de prestación de servicios de duración determinada.

**Segunda:**

En ese sentido el EMPLEADOR requiere cubrir temporalmente las necesidades de personal originadas por la celebración de un contrato de prestación de servicios con Telefónica del Perú S.A. y otros consistente en la ejecución de órdenes de trabajo según el área asignada por su cargo.

12. A su vez, la cláusula tercera del contrato mencionado en el fundamento 11 *supra* señala lo siguiente:

**Tercero:**

Por lo señalado en las cláusulas primera y segunda del presente documento, EL EMPLEADOR contrata temporalmente los servicios del TRABAJADOR los mismos que se desarrollarán a plazo determinado y bajo la modalidad de "Contrato para obra o servicio específico"  
[...]

13. Del examen de la cláusula citada debe concluirse que la parte emplazada no ha cumplido con su obligación de precisar la causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado del demandante, pues esta es genérica e imprecisa. Por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de forma fraudulenta y que, en virtud de ello, los contratos de trabajo para obra determinada que suscribieron las partes se desnaturalizaron, por lo que los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos con posterioridad al citado en el fundamento 11 *supra*, carecen de eficacia jurídica.

14. Asimismo, debe resaltarse que el contrato para obra determinada o servicio específico únicamente puede ser utilizado para cubrir necesidades transitorias y no permanentes o del giro principal de la empresa.

15. En consecuencia, al haberse determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES  
PURIZACA

### Efectos de la sentencia

16. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, 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.
17. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la 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 interpuesta porque se ha acreditado la vulneración del derecho constitucional al trabajo; en consecuencia, declarar **NULO** el despido del que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** a la empresa Instalación de Tendidos Telefónicos del Perú SA (Itete Perú SA) la reposición de don Edwin Valentín Ángeles Purizaca 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 costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

PONENTE LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:

Flávio Reategui Apaza  
Secretario Relator  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES  
PURIZACA

**FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI  
POR CONSIDERAR QUE EL AMPARO ES LA VÍA IDÓNEA, TENIENDO EN  
CUENTA EL TIEMPO QUE VIENEN LITIGANDO EL DEMANDANTE**

Si bien concuerdo con la parte resolutive de la sentencia, discrepo y me aparto del fundamento 2, en el que, a los efectos de determinar si existe en el caso una vía igualmente satisfactoria, en aplicación de los criterios establecidos en el precedente contenido en la STC 02383-2013-PA/TC, conocido como precedente Elgo Ríos, se señala expresamente lo siguiente:

*“Conforme a la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, de 3 de setiembre de 2015, a la fecha de interposición de la presente demanda (19 de junio de 2012), aún no había entrado en vigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC”.*

Es decir, antes de resolver el fondo de la controversia, en tales fundamentos se realiza un análisis previo relativo a verificar si a la fecha de interposición de la demanda de amparo en el caso sub *litis*, se encontraba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el Distrito Judicial de Lima; y, como quiera que a esa fecha aún no se encontraba vigente tal ley en el referido distrito judicial, se concluye que el accionante no contaba con una vía igualmente satisfactoria, siendo procedente el amparo. De lo contrario, esto es, de haber estado en rigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de la presentación de la demanda, se infiere que esta hubiera sido declarada improcedente por existir una vía igualmente satisfactoria: la del proceso laboral abreviado.

A este respecto, discrepo rotundamente con que se haya efectuado el referido análisis previo. A mi juicio, carece de objeto que este se haya realizado por las consideraciones que detallo a continuación:

1. El proceso de amparo también puede proceder en aquellos casos en que esté implementada y aplicándose la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en tanto se demuestre que el proceso de amparo que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía célere e idónea para atender el derecho de la parte demandante, características que tiene que determinarse no en función de un análisis constreñido al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondientes a cada tipo de proceso, sino en función básicamente de un análisis coyuntural referido al momento de aplicación de la vía paralela.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTÍN ÁNGELES  
PURIZACA

2. Se trata, entonces, de determinar si existe una vía igualmente satisfactoria, teniendo en cuenta el tiempo que viene empleando la parte demandante y la instancia ante la que se encuentra su causa, ya que, obviamente no resultará igualmente satisfactorio a su pretensión que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda condenar al justiciable a iniciar un nuevo proceso en otra vía, lo cual inexorablemente implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión a sus derechos constitucionales.
3. En el presente caso, el recurrente interpuso su demanda el 19 de junio de 2012. Esto es, hace casi 7 años, y su causa se encuentra en el Tribunal Constitucional desde el 2017, por lo que bajo ningún supuesto, haya estado vigente o no la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, resulta igualmente satisfactorio que se le condene a reiniciar su proceso en la vía ordinaria, a través del proceso laboral abreviado.
4. La postura de aplicar los criterios del precedente Elgo Ríos para casos como el presente, alarga mucho más la espera del litigante para obtener justicia constitucional; espera de por sí tortuosa y extenuante, y que puede tardar varios años. Tampoco se condice con una posición humanista, con los principios constitucionales que informan a los procesos constitucionales, ni con una real y efectiva tutela de urgencia de los derechos fundamentales.

S.

**BLUME FORTINI**



**Lo que certifico:**

  
Flavio Reategui Apaza  
Secretario Relator  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN

VALENTÍN

ÁNGELES

PURIZACA

## VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

debe ser entendido como *la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público*. Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo *arbitrario*, englobó tanto al despido *nulo* como al *injustificado* de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, *arbitrario* es:

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó *arbitrario* solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó *injustificado*.

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido *nulo* no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN

VALENTÍN

ÁNGELES

PURIZACA

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convencía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término “estabilidad laboral”, con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido casi veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Por tanto, 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:**

.....  
Flavio Reátegui Apaza  
Secretario Relator  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTIN ANGELES

PURIZACA

### VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO FERRERO COSTA

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones.

#### La estabilidad laboral de la Constitución de 1993

La Constitución de 1993 establece una economía social de mercado, con una iniciativa privada libre y el papel subsidiario del Estado.

En ese contexto, la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. Ello explica por qué la Constitución vigente suprimió la mención al “derecho de estabilidad en el trabajo”, como lo hacía la Constitución de 1979 en su artículo 48.

En concordancia con lo expresado, la Constitución de 1993, en su artículo 27, prescribe que la “*ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Consideramos que aquí se consagra un derecho de configuración legal cuyo ejercicio requiere de un desarrollo legislativo<sup>1</sup>.

Algunos entienden que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, implica dos aspectos. El primero, 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 reales posibilidades del Estado para materializar tan encomiable labor. El segundo aspecto concibe el derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa<sup>2</sup>.

Sin embargo, de la lectura conjunta de los artículos 2 (inciso 15), 22, 23 y 58 de la Constitución, puede concluirse que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:

1. El derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (artículo 2, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23).
3. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23).

<sup>1</sup> Sobre el debate del artículo 27 de la Constitución de 1993, puede consultarse: Congreso Constituyente Democrático, *Debate Constitucional - 1993. Comisión de Constitución y de Reglamento. Diario de los Debates*, t. II, Lima, Publicación Oficial, pp. 1231-1233.

<sup>2</sup> Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.

MPA





## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTIN ANGELES

PURIZACA

4. El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23).
5. Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58).

Entonces, el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo.

Asimismo, el mandato constitucional es proteger adecuadamente al trabajador frente a un despido calificado como arbitrario (artículo 27), lo cual no necesariamente, según veremos, trae como consecuencia la reposición en el puesto laboral en todos los casos.

### **La tutela ante el despido en los tratados internacionales suscritos por el Perú**

Ya que conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, es preciso recurrir a la legislación supranacional para entender cómo se concretiza la "*adecuada protección contra el despido arbitrario*" de la que habla el artículo 27 de la Constitución.

El artículo 10 del Convenio 158 de la OIT indica 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 [énfasis añadido].

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7.d, señala:

[...] 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 [énfasis añadido].

ms



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTIN ANGELES

PURIZACA

Como puede apreciarse, conforme con estos tratados, el legislador tiene la posibilidad de brindar protección contra el despido arbitrario ordenando la reposición del trabajador o su indemnización<sup>3</sup>.

### **La protección restitutoria y resarcitoria frente al despido en la Constitución de 1993**

El despido constituye una extinción de la relación laboral debido a una decisión unilateral del empleador. Este acabamiento genera desencuentros entre los integrantes de la relación laboral, a saber, trabajadores y empleadores, pues, para aquellos, los supuestos de despido son reducidos y están debidamente precisados en la normativa respectiva; mientras que para los empleadores, la dificultad legal para realizar un despido constituye una seria afectación al poder directivo y su capacidad de organizar el trabajo en función de sus objetivos.

Los despidos laborales injustificados tienen tutela jurídica, tal como lo reconocen los tratados internacionales en materia de derechos humanos que hemos citado, la que puede ser restitutoria o resarcitoria. La primera conlleva el reconocimiento de una estabilidad absoluta, en tanto que la resarcitoria implica la configuración de una estabilidad relativa.

En el caso peruano, dado que la protección al trabajador contra el despido es de configuración legal, resulta pertinente mencionar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. L. 728), establece una tutela resarcitoria para los despidos incausados o injustificados, mientras que para los despidos nulos prescribe una protección restitutoria o resarcitoria a criterio del demandante.

Así, el D. L. 728, en su artículo 34, prescribe:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

**Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. [...].**

<sup>3</sup> Este mismo criterio es seguido por Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 31 de agosto de 2017, caso Lagos del Campo vs. Perú (ver especialmente los puntos 149 y 151).

MA



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00981-2017-PA/TC

LIMA

EDWIN VALENTIN ANGELES

PURIZACA

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, la citada ley laboral señala que el despido arbitrario (“*por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio*”) se resarce con la indemnización; no con la reposición del trabajador. A mi juicio, esta disposición resulta constitucional, pues, como hemos visto, la Constitución faculta al legislador para concretar la “*adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Y, conforme con los tratados mencionados, el legislador tiene la posibilidad de brindar esa protección ordenando la reposición del trabajador o su indemnización. Nuestro legislador ha optado por esta última modalidad, lo cual es perfectamente compatible con la Constitución y las obligaciones internacionales del Perú.

### Tutela constitucional ante los despidos nulos

Convengo también con el citado artículo 34 del D. L. 728, cuando dispone que el despido declarado nulo por alguna de las causales de su artículo 29 -afiliación a un sindicato, discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, embarazo, etc.-, tiene como consecuencia la reposición del trabajador. Y tratándose de un despido nulo, considero que este puede reclamarse a través del proceso de amparo, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la STC 00206-2005-PA/TC, siempre que se trate de un caso de tutela urgente<sup>4</sup>.

En el caso de autos, la demanda de amparo pretende la reposición en el puesto de trabajo. Por las consideraciones expuestas, voto por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda, de conformidad con el artículo 5, inciso 1 del Código Procesal Constitucional.

S.

FERRERO COSTA

**Lo que certifico:**

Flavio Reátegui Apaza  
Secretario Relator  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

<sup>4</sup> Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.