



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de agosto de 2015, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Urviola Hani, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada, que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Jorge Luis Llontop Moya contra la resolución de fojas 743, de fecha 8 de agosto de 2013, expedida por la Séptima Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 13 de enero de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Banco de la Nación, a fin de que se declare inaplicable la Carta EF/92.2000 N.º 193/2011, de fecha 15 de noviembre de 2011, y que, en consecuencia, se disponga su reposición en el cargo que venía desempeñando, más las remuneraciones dejadas de percibir (incluyendo los aumentos, mejoras o beneficios remunerativos), con el abono de los intereses legales, costas y costos del proceso. Manifiesta haber trabajado por más de 27 años para la entidad demandada, siendo su último cargo el de jefe de Sección, Selección, Evaluación y Proyección del Personal, el cual no era puesto de confianza de conformidad con la Resolución de Gerencia General EF/92.2000 N.º 025-2010, de fecha 10 de junio de 2010, pues se encontraba bajo la subordinación de la Jefatura de Administración de Personal y de la Jefatura del Departamento de Personal del Banco de la Nación.

Señala que mediante la carta cuestionada se dispuso su despido sin observarse ningún tipo de procedimiento y aplicando normas disciplinarias que fueron elaboradas en forma irregular, sin tener en cuenta que la Oficina de Control Institucional mediante Informe SAGU N.º 009-2011-2-0010, Examen Especial Departamento de Personal de fecha 28 de setiembre de 2011, hizo recomendaciones que no se cumplieron a cabalidad, por cuanto para sancionarle debía aplicarse la Directiva BN-DIR-2300-071-04 del régimen disciplinario, que le daba la opción de apelar, y conformarse un Comité de tres gerentes. El recurrente manifiesta que con mala intención se deja sin efecto la mencionada directiva, y que con fecha 6 de octubre de 2011 se emite la nueva Directiva BN-DIR-2300-071-05, la cual es nula por no regirse a las normas de emisión de directivas del Banco de la Nación. Refiere que al habersele imputado la falta grave referida al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, por la indebida asignación de supervisores a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

agencias y la responsabilidad en el inadecuado servicio prestado por Manpower Professional Services S.A. en virtud del Contrato 154-2011, de fecha 24 de enero de 2011, se evidencia la mala fe de su empleador, toda vez que no correspondía a su área desvirtuar dichos cargos y funciones. Además, precisa que la Directiva BN-DIR-2300-071-05 le niega su derecho a la doble instancia, vulnerando así sus derechos al debido proceso, al trabajo y a la defensa.

El apoderado de la demandada deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia. Al contestar la demanda señala que el demandante no ha acreditado fehacientemente que existió fraude al momento de su despido. Alega que su representada actuó legalmente y de acuerdo a sus facultades al contar con plena facultad para modificar todas las directivas y políticas unilaterales que regulan aspectos relacionados con la gestión. Asimismo, arguye no se encuentra obligado a implementar una “segunda instancia” en su organización, pues al haber otorgado al actor un plazo mayor que el legal de seis (6) días –incluyendo las prórrogas– se ha cumplido con brindarle todas las garantías para hacer efectivo su derecho de defensa. Ello es así porque las directivas de régimen disciplinario, tanto la anterior (Directiva BN-DIR-2300-071-04) como la vigente (Directiva BN-DIR-2300-071-05) sólo permitían la interposición del recurso de apelación en los casos de sanción de amonestación escrita o suspensión sin goce de remuneración, y no en el caso de sanción de despido. Agrega que el accionante, al incurrir en negligencia por autorizar el ascenso o promoción de trabajadores que tenían sanciones administrativas o que excedían de dos niveles de promoción ha generado el incumplimiento e inobservancia de las directivas internas que regulan al personal de la empresa, más aún si su cargo de jefe de Sección, Selección, Evaluación y Proyección de Personal es un cargo de dirección y confianza.

El Noveno Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 18 de mayo de 2012, declaró infundada la excepción propuesta por la emplazada, y con fecha 4 de octubre del 2012, declaró fundada en parte la demanda, por considerar que la responsabilidad de las faltas graves no pueden atribuirse al actor, por cuanto Manpower Professional debía efectuar el reclutamiento, evaluación y selección de personal y realizar una verificación exhaustiva de las actualizaciones de las medidas disciplinarias en el sistema respectivo, dado que si estas no se registraron oportunamente, ello era responsabilidad del funcionario respectivo, más aún cuando la emplazada no ha probado haber sancionado al funcionario que no cumplió con registrar las medidas disciplinarias en el sistema. Por otro lado, estima que el cargo de jefe de Sección que ostentaba el demandante al momento de su despido no era un cargo de confianza, sino de dirección; y declara improcedente el extremo referido al abono de las remuneraciones dejadas de percibir, incluyendo los aumentos, mejoras o beneficios remunerativos, e intereses legales.

La Sala superior revisora revocó la apelada y declaró improcedente la demanda, por estimar que el material documentario adjuntado por las partes no resulta suficiente



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOP MOYA

para dilucidar si el actor incurrió o no en faltas que se le imputan, toda vez que también deben verificarse otros informes inspecciones y demás relacionados, a fin de corroborar la veracidad de los hechos imputados al demandante.

FUNDAMENTOS

1) Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del recurrente en el cargo de Jefe de Sección, Selección, Evaluación y Proyección del Personal que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido fraudulento. Alega que las faltas graves imputadas no han sido cometidas por su persona, sino por la negligencia de terceros; y que no obstante ello, su empleador procedió a atribuírselas, a pesar de que las funciones atribuidas no formaban parte de la función que desempeñaba, situación que vulnera los derechos constitucionales invocados.

2) Consideraciones previas

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

3) Sobre la afectación del derecho al trabajo

3.1 Argumentos del demandante

El actor alega la vulneración de su derecho al trabajo. Al respecto, sostiene que ha sido despedido arbitrariamente mediante la Carta EF/92.2000 N.º 193/2011, de fecha 15 de noviembre de 2011, pues la falta grave imputada, referida al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, evidencia la mala fe de la entidad demandada, toda vez que no correspondía a su área desvirtuar los cargos y funciones exigidas a su persona. Además, precisa que el cargo que desempeñaba no era de confianza.

3.2 Argumentos de la entidad demandada

La emplazada argumenta que el accionante incurrió en negligencia, ya que la autorización de ascenso o promoción de trabajadores que tenían sanciones administrativas o que excedían de dos niveles de promoción generó el incumplimiento e inobservancia de las directivas internas que regulan al



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

personal de la empresa, más aún si su cargo de jefe de Sección Selección, Evaluación y Proyección de personal es un cargo de dirección y confianza.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El artículo 22.º 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.º señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

3.3.2 A fojas 3 de autos obra la Carta EF/92.2000 N.º 193/2011, de fecha 15 de noviembre de 2011, mediante la cual el Banco de la Nación despidió al recurrente por haberse configurado una causa justa en virtud de la comisión de la falta grave referida al incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada en el artículo 25, literal a, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por las siguientes conductas:

- a) Indebida asignación de supervisores a agencias.
- b) Responsabilidad en el inadecuado servicio prestado por Manpower Professional Services S.A., en virtud del contrato 154-2011-DA de fecha 24 de enero de 2011.
- c) Permitir el ascenso o promoción de trabajadores que tenían sanciones administrativas o que excedían de dos niveles de promoción.

La carta mencionada también dice lo siguiente:

(...) debemos aclarar que nuestro propósito al mencionar las denuncias periodísticas dirigidas a nuestra institución fue el de evidenciar que hemos sufrido un grave perjuicio en nuestra imagen frente a la opinión pública, ello debido a que mediante el procedimiento de auditoría realizada al Departamento de Personal, Acción de Control Programada 2-0010-2011-001, y la consecuente presentación del Informe SAGU N.º 009-2011-2-0010 frente al Directorio el día 5 de octubre último, se encontraron un sinnúmero de irregularidades en el manejo de nuestros recursos humanos, los que resultan intolerables y respecto de los cuales usted ha sido uno de los principales responsables (...).

3.3.3 Por otro lado, debe mencionarse que el Informe SAGU N.º 009-2011-2-0010, Examen Especial del Departamento de Personal (f. 16 al 117), es una acción de control programada en el Plan Anual de Control 2011, aprobada mediante Resolución de Contraloría N.º 060-2011-CG, de fecha 4 de marzo de 2011, en donde se hicieron las siguientes recomendaciones a diversas áreas de la entidad demandada, entre ellas, la que ocupaba el demandante:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

(...) 28. Reiterar a los Jefes de la División Administración de Personal y Sección Selección, Evaluación, y Proyección de Personal, la observancia y estricto cumplimiento de los criterios establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, referidos a la transparencia, objetividad e idoneidad que debe haber en los procesos de selección y contratación de personal; con el propósito que la cobertura de las plazas se realice en orden de méritos y de ser el caso; que la desestimación de plazas se encuentre debidamente sustentada y justificada.

29. Disponer que el Jefe de la División Administración de Personal ejerza mayor control y supervisión de las propuestas de ascenso y/o promoción elaboradas por la Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal, a fin de cautelar que éstas se hayan elaborado en estricto cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en la normativa interna que regula el proceso de ascenso y promoción de personal.

30. Instruir al Jefe de la Selección, Evaluación y Proyección de Personal, para que en el proceso de elaboración de propuestas de ascensos y promociones; necesariamente se deberá incluir la opinión de la Sección Registro; en lo referente a que el candidato propuesto no cuenta con sanciones administrativas registradas y/o pendientes e registrar en el Sistema Integral de Personal, a fin de asignar una categoría de mayor nivel solo a trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa interna (...).

Por otra parte, el punto 5, referido a la Comunicación de Hallazgos, a la letra dice:

Durante el desarrollo del examen, el equipo auditor mantuvo constante comunicación con los funcionarios y personal operativo del Departamento de Personal, habiéndose comunicado al personal involucrado los hallazgos detectados en el desarrollo del examen, de conformidad a lo establecido en la Norma de Auditoría Gubernamental NAGU 3.60 "Comunicación de Hallazgos", aprobada por Resolución de contraloría N.º 162-95-CG y sus modificatorias; al respecto, los involucrados presentaron sus comentarios y/o aclaraciones (...).

3.3.4 Consta de lo expuesto que el actor presentó sus aclaraciones y/o comentarios sobre los presuntos hallazgos el 23 de agosto de 2011 (f. 352), los cuales, conforme se menciona en el párrafo anterior, fueron remitidos a su persona mediante la Carta EF/92.1110 N.º 82-2011/ECCP, en donde se hace referencia que

el criterio del Auditor es errado, la presuntas deficiencias y observaciones no están debidamente sustentadas, los dispositivos legales o la línea de control presuntamente incumplidos han sido debidamente desvirtuados y el resultado adverso o riesgo potencial no existe, toda vez que la institución no se ha visto afectada ni económica ni moralmente por las acciones materia de los presuntos hallazgos.

Además, de la carta cuestionada se evidencia que la emplazada, mediante la Carta EF/92.2000 N.º 172-2011, de fecha 18 de octubre de 2011, le imputó la comisión de faltas graves. El actor procedió a efectuar su descargo con fecha 2 de noviembre de 2011 (f. 330), el cual fue recibido por la demandada el 3 de noviembre del mismo año.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

3.3.5 Ante ello, teniendo presentes los alegatos, así como los instrumentales presentados por las partes, corresponde mencionar que las acciones y/u omisiones cometidas por el accionante en su calidad de jefe de la Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal de la entidad demandada, las cuales se encuentran detalladas en el Informe SAGU N.º 009-2011-2-0010 y sus anexos, son totalmente válidas, toda vez que el recurrente no ha desvirtuado que las faltas imputadas aludidas en el fundamento 3.3.2, supra, sean responsabilidad de su desempeño como Jefe de la Sección Selección, Evaluación y Proyección de personal, las cuales generaron agravio a la demandada.

Asimismo, de fojas 543 a 545 se aprecian instrumentales donde el actor fue designado coordinador de Proceso de Adjudicación - Proceso de Adjudicación AMC 0134-2010-BN, y que posteriormente suscribió la conformidad del referido proceso en calidad de apoderado de la emplazada. Esta situación evidencia su actuación y responsabilidad en el inadecuado servicio prestado por Manpower Professional Services S.A., en virtud del Contrato 154-2011-DA, de fecha 24 de enero de 2011 (f. 242). Cabe señalar que el demandante, durante el desarrollo del proceso, no ha presentado medio probatorio que desvirtúe lo antes mencionado.

3.3.6 A mayor abundamiento, a fojas 511 obra el Manual de Organización y Funciones del Departamento de Personal del Banco de la Nación, en cuyo punto 7.4 se enumeran las funciones específicas de la Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal, a saber:

7.4 Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal

7.4.1 Denominación del cargo específico: Jefe de Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal

Funciones específicas

- a) Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el cumplimiento de las actividades de la Sección Selección, evaluación y Proyección de Personal.
- b) Formular y Proponer los Planes institucionales que correspondan y el presupuesto de la Sección.
- c) Proponer y/o intervenir en la elaboración de normas, procedimientos y disposiciones administrativas relativas al ámbito de su competencia; así como en su actualización.
- d) Cumplir y hacer cumplir la normatividad que regula los procesos que administra.
- e) Supervisar, evaluar, proponer y ejecutar el CAP y otras herramientas de gestión.
- f) Efectuar el estudio, proponer y/o evaluar las propuestas de requerimientos de las diversas unidades orgánicas del Banco.
- g) **Proponer, ejecutar, supervisar y evaluar el Programa de selección, reclutamiento y contratación de personal.**
(...)
- k) Conducir, ejecutar, supervisar y evaluar el proceso de evaluación de desempeño laboral.
- l) Desarrollar por sí mismo o a través de terceros estudios referidos a propuestas de línea de carrera, clasificación interna de cargos.
(...)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 106



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC

LIMA

JORGE LUIS LLONTOP MOYA

3.3.7 En consecuencia, habiéndose acreditado que el recurrente, en su función de jefe de la Sección Selección, Evaluación y Proyección de Personal del Banco de la Nación, no cumplió con las funciones específicas del cargo señaladas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad demandada, se concluye que la expedición de la Carta EF/92.2000 N.º 193/2011, de fecha 15 de noviembre de 2011, que procedió a despedir al accionante, en razón de que incurrió en causas justas de despido, no ha vulnerado derecho constitucional al trabajo. Por esta razón, corresponde desestimar la demanda.

3.3.8 Por otro lado, el demandante alega la vulneración de su derecho al debido proceso, por cuanto su despido se llevó a cabo sin observar ningún tipo de procedimiento y aplicando normas disciplinarias que fueron elaboradas en forma irregular. Al respecto, cabe anotar que en las Directivas BN-DIR-2300-071-04 (f. 253) y BN-DIR-2300-071-05 (f. 266) se menciona que el trabajador podrá presentar recurso de apelación cuando el reclamo provenga de sanciones disciplinarias de amonestación escrita o suspensión sin goce de remuneración, y no en los casos de despido, ya que en dichos supuestos se tramitará conforme a lo dispuesto en el TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR lo cual se ha dado en el caso del accionante (ff. 330 – 390).

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados por el recurrente.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:
14 SET. 2016

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOPO MOYA

FOJAS

107

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto a 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 al trabajador 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: “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 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOP MOYA

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. 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 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*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOPO MOYA

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:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOP MOYA

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 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 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00483-2014-PA/TC
LIMA
JORGE LUIS LLONTOP MOYA

19. A mayor ahondamiento, el derecho al trabajo está estrechamente vinculado a las garantías jurídicas de libre iniciativa privada y 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, el recurrente pretende su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía ocupando en el Banco de la Nación; empero —como he venido sosteniendo—, la estabilidad laboral absoluta no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

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:

14 SET. 2016

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL