



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
OTDA	
FOJAS	03



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 27 días del mes de mayo 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, y con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Nixon Trebejo Espinoza contra la sentencia de fojas 274, de fecha 7 de enero de 2014, expedida por la Sala Mixta Transitoria de Barranca de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 3 de noviembre de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra Negociación Pesquera del Sur S.A., solicitando que se deje sin efecto su despido incausado; y que, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo que desempeñaba como chofer y se le abone los costos del proceso. Refiere que ha laborado bajo subordinación y dependencia, sujeto a un horario de trabajo y percibiendo una remuneración en contraprestación al trabajo realizado, desde el 10 de octubre de 2001 hasta el 6 de agosto de 2011, habiendo superado el límite máximo legal permitido para los contratos sujetos a modalidad, por lo que considera que dichos contratos modales se han desnaturalizado produciéndose en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado. Pese a ello, con fecha 8 de agosto de 2011, se le impide el ingreso a su centro de trabajo. Alega la vulneración de su derecho al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

La sociedad emplazada deduce la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que el vínculo laboral concluyó con el vencimiento de su contrato, el 6 de agosto de 2011, hecho que se encuentra probado y reconocido por el demandante, habiendo incluso suscrito, en señal de conformidad la liquidación por tiempo de servicios y el certificado de trabajo; y que, por lo tanto, no se ha producido un despido arbitrario.

El Segundo Juzgado Civil de Barranca, con fecha 9 de enero de 2012, declaró infundada la excepción propuesta y, con fecha 17 de junio de 2013, declaró infundada la demanda por estimar que con el certificado de trabajo, el mismo que se encuentra suscrito por el actor, se acredita que este ha quedado conforme con la conclusión del contrato de trabajo, extinguiéndose la relación laboral de forma regular, no habiendo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL OTDA	
FOJAS	04



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

sido despedido de manera arbitraria, por cuanto no ha presentado medio probatorio alguno, que pueda crear convicción.

La sala superior competente confirmó la apelada por considerar que, de los medios probatorios aportados por el demandante, se puede concluir que estos no acreditan que el actor haya sido víctima de despido incausado, máxime si la liquidación por tiempo de servicios, de fecha 6 de agosto de 2011, se encuentra suscrita por el demandante, instrumental en la cual se establece que el motivo del cese es el término de contrato.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El petitorio de la demanda es que se deje sin efecto el despido incausado del que habría sido víctima el recurrente; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo.

Procedencia de la demanda

2. Conforme a la exposición de los hechos, se aprecia que en el presente caso se encuentra comprometido el derecho fundamental al trabajo en su manifestación a no ser despedido sin una causa justa; por lo que, de acuerdo al artículo 37, inciso 10, del Código Procesal Constitucional, este Tribunal examinará el fondo del asunto controvertido.

Análisis de la controversia

3. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; asimismo, el artículo 27 prescribe que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
4. El contrato de trabajo intermitente se encuentra regulado en el artículo 64 del Decreto Supremo 003-97-TR, que establece que "Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas". Asimismo, el artículo 65 de la referida norma legal dispone que "En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato".



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

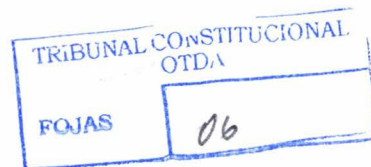
5. Así también, el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece que “Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.
6. El demandante sostiene que ha laborado para la demandada desde el 10 de octubre de 2001 hasta el 6 de agosto de 2011; sin embargo, de los contratos de trabajo intermitentes (fs. 6 a 29) de las boletas de pago (fs. 30 a 140), de la liquidación de tiempo servicios (f. 173) y del escrito de fecha 5 de marzo de 2012, presentado por la demandada (f. 206), se aprecia que hubo interrupción en las labores desempeñadas por el demandante. Por lo tanto, el último periodo en el que las partes suscribieron contratos de trabajo intermitentes es el comprendido desde el 15 de noviembre de 2010 hasta el 30 de julio de 2011, conforme se advierte de los contratos de trabajo intermitente obrantes de fojas 20 a 28; sin embargo del certificado de trabajo (f.3), la boleta de remuneraciones-salarios (f.140), la contestación de la demanda (f. 187) y el escrito presentado por la sociedad demandada, de fecha 5 de marzo de 2012 (f. 207), se aprecia que el demandante continuó laborando sin contrato escrito desde el 1 al 6 de agosto de 2011, entendiéndose que su contratación fue de duración indeterminada. Ello de conformidad con el art. 77, inciso a, del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR.
7. En consecuencia, atendiendo a lo establecido por el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, cabe concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada; por ende, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral, en el caso de autos, tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
8. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución; por lo que la demanda debe estimarse.

Efectos de la sentencia

9. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la sociedad 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.

10. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir las costas y costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación al derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que Negociación Pesquera del Sur S.A. reponga a don Nixon Trebejo Espinoza 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 procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

[Firmas manuscritas]

Nixon Trebejo Espinoza

Lo que certifico:
17 OCT 2016
JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	OTDA
FOJAS	07

EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

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:

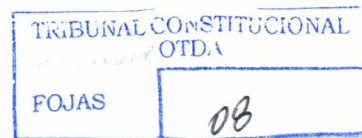
La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

1. El artículo 27º 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 48º de la Constitución de 1979 señalaba que: “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 27º 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 (...)” (29º 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 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

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” (29ª 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, que:

“(…) [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 inferirse 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 la inversión, porque no va a haber empresario que quiera venir al Perú para arriesgar su dinero si está amenazado con la estabilidad laboral” (29ª 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 Marcerano Frers asumió una posición similar a la citada anteriormente, señalando lo siguiente:

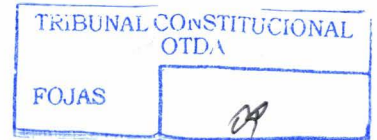
“En el artículo 23º [del anteproyecto de Constitución] está consagrada realmente la estabilidad laboral. Esta se concibe en una forma moderna, y por eso se dice que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

(…) 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 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 su 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

En consecuencia, creo que es importante considerarlo dentro de nuestro texto constitucional” (Énfasis agregado, 29º 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 4ª 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:

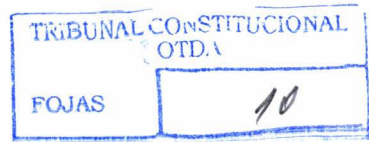
“la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación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

13. Asimismo, resulta pertinente recordar que el artículo 10º del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

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 27º 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 2º, inciso 15, y 22º de la Constitución, que esta 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 2º, inciso 15, y 23º de la Constitución, toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. Asimismo, el artículo 6º, inciso 1, del Protocolo de San Salvador dispone que, en virtud del derecho al trabajo, toda persona debe tener oportunidad de alcanzar una vida digna a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida.
17. A partir de ello, se deriva que el derecho al trabajo garantiza a las personas la posibilidad de obtener ingresos y hacer efectivo su proyecto de vida, dedicándose a la profesión u oficio de su elección. De ahí que, por mandato constitucional, las restricciones de acceso o salida al mercado de trabajo estén prohibidas y puedan instaurarse solamente de manera excepcional por razones de orden público.
18. Así, el derecho al trabajo comprende una protección en sentido positivo que implica permitir la realización de labores lícitas por parte de las personas; y, de otro lado, una protección en sentido negativo, que garantiza a las personas que no serán forzadas a realizar labores en contra de su voluntad, lo cual comprende la facultad de renunciar a su trabajo.
19. A mayor ahondamiento, el derecho al trabajo está estrechamente vinculado a las



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01063-2014-PA/TC
HUAURA
NIXON TREBEJO ESPINOZA

garantías jurídicas a la libre iniciativa privada y a la libre competencia, previstas, respectivamente, en los artículos 58º y 61º 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 200º, inciso 2, de la Constitución, en concordancia con los artículos 37º y 38º del Código Procesal Constitucional, el proceso de amparo procede exclusivamente en defensa de los derechos revestidos de adecuado sustento constitucional. Muy por el contrario, la estabilidad laboral absoluta no encuentra asidero en nuestro ordenamiento constitucional; por tanto, en ningún caso podrá utilizarse la vía del amparo para tutelar un inexistente derecho a la estabilidad en el trabajo o reposición laboral.
22. En el presente caso, por la vía del recurso de agravio constitucional, el recurrente pretende su reposición como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de chofer de Negociación Pesquera del Sur S.A.; empero la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.

Por estos motivos, la demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**, en aplicación de la causal de improcedencia prevista en el artículo 5º, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

17 OCT 2016

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL