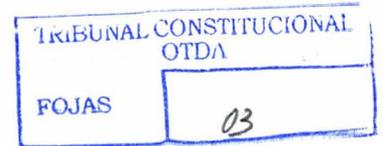




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 08538-2013-PA/TC

SANTA

MARIA GRACIELA DOMÍNGUEZ

GÓMEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 6 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, con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña María Graciela Domínguez Gómez contra la resolución de fojas 259, su fecha 2 de octubre de 2013, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Santa, en el extremo que declaró infundada la demanda.

ANTECEDENTES

Con fecha 11 de marzo de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Privada San Pedro, solicitando que se le reincorpore en sus labores habituales por haberse vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso, de defensa y a la estabilidad laboral. Manifiesta que ingresó a laborar el 1 de abril de 2004 como docente de derecho y, desde el mes de enero de 2006, como Directora del Centro Preuniversitario de la demandada, habiéndose desempeñado en dichos cargos hasta el 2 de abril de 2012, cuando fue despedida en forma incausada. Sostiene que ha superado el periodo de prueba y que ha realizado labores permanentes de docente universitaria y directora del Centro Preuniversitario; sin embargo, no se le ha expresado causa de su despido y no se le ha asignado carga lectiva para el semestre 2012-I, hechos que han sido constatados por la autoridad de trabajo el 23 de abril de 2012.

Los apoderados judiciales de la emplazada deducen las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contestan la demanda señalando que la extinción de la relación laboral se debió al vencimiento del plazo del contrato temporal de la actora, conforme al artículo 16º inciso c) del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL OTDA	
FOJAS	04

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 08538-2013-PA/TC

SANTA

MARIA GRACIELA DOMÍNGUEZ
GÓMEZ

El Primer Juzgado Especializado Civil del Santa, con fecha 5 de octubre de 2012, declaró infundadas las excepciones propuestas y, con fecha 4 de marzo de 2013, declaró fundada la demanda, por considerar que en los últimos dos meses la actora prestó servicios sin suscribir contrato escrito, por lo que se presume que existió un contrato verbal a plazo indeterminado.

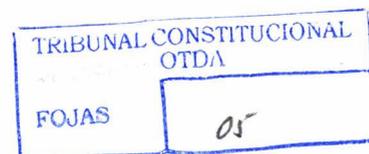
La Sala revisora confirmó la apelada en cuanto a la reposición de la demandante como directora del Centro Preuniversitario y declaró infundada la demanda en el extremo relacionado a la reposición como docente universitaria, por estimar que la culminación de la relación laboral como docente universitaria, por motivo de la finalización del plazo del último contrato de trabajo, está arreglado a ley y, por ello, no es amparable la pretensión de reposición.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. Mediante recurso de agravio constitucional, la recurrente cuestiona la resolución de segundo grado en el extremo que declaró infundada la demanda, alegando que ha laborado como docente universitaria a tiempo parcial y a tiempo completo con contratos verbales, por lo que debe entenderse que existió una relación de trabajo a plazo indeterminado.
2. Este Tribunal observa que el objeto del recurso de agravio constitucional es que se revise el extremo de la resolución de segundo grado que desestimó la pretensión sobre la reincorporación de la demandante como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo de docente universitaria.
3. 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, que dispone que el proceso de amparo procede en defensa del derecho al trabajo, este Tribunal examinará el fondo del asunto litigioso.

Análisis de la controversia



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 08538-2013-PA/TC

SANTA
MARIA GRACIELA DOMÍNGUEZ
GÓMEZ

4. La controversia radica en determinar si es que el vínculo de la demandante se ha desarrollado en la condición de profesora ordinaria de la universidad emplazada, en cuyo caso correspondía únicamente ser despedida conforme el procedimiento administrativo disciplinario regulado en el artículo 48º de la Ley N.º 23733 y conforme al estatuto de la universidad; y en todo caso, de no haber sido así, deberá ordenarse la reposición en el centro de trabajo.

5. Del certificado de trabajo de fecha 13 de abril de 2012 (fojas 19), y de los contratos de trabajo a plazo fijo (fojas 3 y 99 a 102) se acredita que la recurrente ha prestado servicios en forma ininterrumpida como docente contratada en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas desde el semestre 2004-I hasta el semestre 2012-0, siendo cesada, según se acredita con el Oficio N.º 263-2012-USP-FDYCP/D, de fojas 25, el 3 de abril de 2012.

6. Al respecto, sobre el régimen de los docentes contratados, el artículo 47º de la Ley Universitaria entonces vigente, Ley N.º 23733, establecía que:

Artículo 47.- Los Profesores Principales son nombrados por un periodo de siete años, los Asociados y Auxiliares por cinco y tres años, respectivamente. Al vencimiento de estos periodos son ratificados, promovidos o separados de la docencia por el Consejo Universitario previo el proceso de evaluación que determina el Estatuto.

Los Profesores Contratados lo son por el plazo máximo de tres años. Al término de este plazo tienen derecho de concursar, para los efectos de su admisión a la carrera docente, en condición de Profesores Ordinarios, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo anterior.

En caso de no efectuarse dicho concurso, el contrato puede ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo máximo, previa evaluación del profesor.

7. En el caso de autos, se aprecia que la contratación de la recurrente ha superado el periodo máximo que permite la ley precitada para mantener a un docente como contratado, esto es, seis años. Por otro lado, cabe precisar que este hecho no genera una obligación a la universidad de renovar el contrato de trabajo del docente contratado por subsiguientes plazos, pues la norma mencionada no lo permite.

8. En consecuencia, en vista de que la demandante era docente contratada y no ha sido incorporada a la carrera docente conforme el artículo 46 de la Ley N.º 23733, mediante un concurso público de méritos en el que haya sido nombrada como profesora ordinaria, debe concluirse que, no corresponde su reincorporación en el trabajo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 06



EXP. N.º 08538-2013-PA/TC

SANTA

MARIA GRACIELA DOMÍNGUEZ
GÓMEZ

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

RESUELVE

Declarar **INFUNDADA** la demanda en el extremo materia del recurso de agravio constitucional, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:

13 JUL. 2016

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 08538-2013-PA/TC
SANTA
MARÍA GRACIELA
DOMÍNGUEZ GÓMEZ

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 08538-2013-PA/TC
SANTA
MARÍA GRACIELA
DOMÍNGUEZ GÓMEZ

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 08538-2013-PA/TC
SANTA
MARÍA GRACIELA
DOMÍNGUEZ GÓMEZ

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

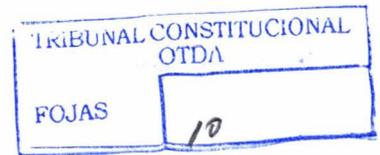
11. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las disposiciones constitucionales deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales vigentes ratificados por el Perú en materia de derechos fundamentales.
12. Por tanto, para entender cuáles son los mecanismos 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 08538-2013-PA/TC
SANTA
MARÍA GRACIELA
DOMÍNGUEZ GÓMEZ

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 08538-2013-PA/TC
SANTA
MARÍA GRACIELA
DOMÍNGUEZ GÓMEZ

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 la Universidad San Pedro; 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:

13 JUL 2016

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL