EXP. N.° 01120-2017-PA/TC
PIURA
CARLOS CABRERA PÉREZ

# SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 25 días del mes de abril de 2018, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de los magistrados Miranda Canales y Espinosa-Saldaña Barrera, aprobado en sesión de Pleno Administrativo del día 27 de febrero de 2018 y los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa que se agregan.

## ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Carlos Cabrera Pérez contra la resolución de fojas 287, de fecha 18 de noviembre de 2016, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró infundada la demanda de autos.

## ANTECEDENTES

Con fecha 23 de diciembre de 2015, el recurrente interpone demanda de amparo contra Securitas SAC, a fin de que se ordene su reposición laboral en el puesto laboral del que fue despido fraudulentamente. Manifiesta que laboró desde el 14 de diciembre de 2009 hasta el mes de noviembre de 2015, fecha en la cual sufrió de un despido fraudulento. Señala que no se apropió ni utilizó indebidamente la motocicleta que le fue entregada para cumplir sus labores, dado que su uso se debió a una situación de emergencia médica que sufrió su esposa, por lo que no habría incurrido en causal de despido invocada por la demandada. Agrega que, según el Reglamento Interno de Trabajo, de haber cometido una irregularidad al usar la motocicleta, su empleadora tendría que haberle suspendido y no despedido, pues dicho reglamento establece que "Son motivos de suspensión, utilizar sin autorización el equipo, vehículo y maquinarias de la empresa para labores ajenas". Alega que el despido fraudulento del que ha sido objeto vulnera su derecho al trabajo.

El representante de la empresa Securitas SAC contesta la demanda señalando que el demandante fue despedido por la utilización indebida de un bien de la empresa (una motocicleta) para trasladar a su esposa de un lugar a otro sin autorización alguna de su empresa, hecho del que tomó conocimiento a raíz del accidente que sufrió, lo cual fue confirmado por el propio demandante con su informe del 10 de noviembre de 2015. Manifiesta que el demandante no ha acreditado que habría utilizado la motocicleta dada la urgencia de trasladar a su esposa al hospital por padecer de dolores renales; y, si bien adjunta diversos documentos, estos no son pertinentes, por cuanto no hacen referencia a

la supuesta colitis o dolores renales agudos que habrían motivado el uso del vehículo de la empresa el 9 de noviembre de 2015.

El Segundo Juzgado Mixto de Castilla, con fecha 12 de setiembre de 2016, declaró infundada la demanda por considerar que, si bien el demandante alega que hizo uso de la motocicleta con la autorización de sus superiores para recoger a su esposa del terminal terrestre de Castilla y conducirla al hospital regional debido a que se encontraba mal de salud, en autos no ha probado tal aseveración, así como tampoco ha presentado pruebas con las cuales pueda demostrar que su esposa haya sido ingresada al hospital regional como consecuencia de las dolencias que aduce haber padecido y que habrían motivado el uso de la motocicleta.

La Sala revisora, confirmó la apelada por considerar que de la documentación obrante en autos no se llega a establecer el supuesto despido fraudulento, en tanto que no está probado, ni que se haya autorizado la utilización de la motocicleta para trasladar a su esposa al hospital, ni el padecimiento de su salud horas antes del accidente.

## FUNDAMENTOS

### Petitorio de la demanda

1. El demandante solicita su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando, pues alega haber sido objeto de un despido fraudulento. Alega que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo.

### Procedencia de la demanda

2. De acuerdo con la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento.

### Análisis de la controversia

3. Este Tribunal ha establecido que se produce el despido fraudulento cuando "[s]e despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o

imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, [...] o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la 'fabricación de pruebas'" (sentencia emitida en el Expediente 00976-2001-AA/TC, fundamento 15).

4. A folios 4 obra la carta notarial de fecha 19 de noviembre de 2015, donde al recurrente se le imputan las faltas graves previstas en el artículo 25, inciso "c", de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, específicamente la utilización indebida de un bien en beneficio propio, por haber utilizado una motocicleta de la empresa para atender asuntos particulares.

5. En el referido documento se indica lo siguiente:

> [C]on fecha 09 de noviembre de 2015, en horas de la tarde, siendo aproximadamente entre las 05:00 pm y 6:00 pm; su persona utilizó una motocicleta de nuestra empresa para atender asuntos particulares; hecho del que tomamos conocimiento a raíz del accidente de tránsito que sufrió usted y su esposa, la Sra. Carmen Jumbo Torres, quien iba de pasajera en el mencionado vehículo; así como se ocasionaron daños a la moto de propiedad de mi representada.
> Que, los hechos expuestos han sido confirmados por su persona, con ocasión del Informe N° 001, de fecha 10 de noviembre del presente; así como del Informe 003-2015-CVG, del 11 de noviembre de 2015, del Asistente Administrativo Carlos Valladares García y el Informe Social del 10 de noviembre de 2015, de la Lic. Blanca Torres Troncos, quienes acudieron a auxiliarlos apenas ocurrido el accidente.

6. Por otro lado, el propio actor, en su carta de fecha 20 de noviembre de 2015 (folios 7 a 10), reconoce haber utilizado el vehículo en cuestión, pero previa autorización de la empresa demandante, para trasladar de manera urgente a su esposa al hospital:

> [P]or haber tenido agudo[s] dolores renales y precisaba de mi ayuda con lo cual opté por comunicarle al Supervisor Ernesto Rosales para que me apoye con una unidad móvil de la empresa para poder trasladar mi esposa al hospital, [...] y me manifestó el supervisor que hable con el Señor Carlos Cerna, quien me autorizó que coordine con el Señor Carlos Suarez, quien es Gerente y me dio la autorización pero que las coordinaciones lo haga con el señor Carlos Cerna, autorizándome también que se me movilice a mi esposa quien se encontraba gimiendo de dolor y no tenia para pagar un taxi. (sic)

7. De la carta de despido de fecha 24 de noviembre de 2015 (folios 5 y 6) se aprecia que la empresa emplazada tomó la decisión de despedir al demandante porque este no desvirtuó la imputación de la falta grave, considerando además que, si bien el demandante señaló que había utilizado la motocicleta dada la urgencia de trasladar a su esposa al hospital, con los documentos alcanzados no ha probado tales afirmaciones y tampoco ha podido acreditar que se le haya autorizado el uso de dicho vehículo, en tanto que no ha adjuntado prueba alguna de ello. En ese sentido, en dicha carta se detalla que:

> [H]abiendose constatado únicamente que 17 (diecisiete) días antes del accidente, esto es, con fecha 24 de octubre de 2015, fue atendida por colecistitis crónica calcular; y que se le habría ordenado análisis para el 04 de noviembre de 2015. Asimismo, si bien adjunta una Orden de Hospitalización a nombre de su esposa, el día del accidente (09 de diciembre de 2015), se advierte que la Constancia de Hospitalización expedida por el Hospital II José Cayetano Heredia, del 10 de noviembre de 2015, únicamente se refiere a lesiones de luxofractura en el hombro izquierdo y fractura de humero distal izquierdo; sin que se haga referencia alguna a la colitis o dolores renales agudos que habrían motivado el uso del vehículo de la empresa [...].

8. De lo expuesto se concluye que el actor no ha sido objeto de un despido fraudulento, toda vez que el hecho imputado como falta grave no es inexistente ni falso; por el contrario, existó y, sobre todo, fue reconocido por el propio accionante, siendo que este no pudo acreditar que el motivo por el que utilizó el bien de la demandada fue para atender una emergencia médica de su esposa, así como tampoco acreditó haber obtenido autorización para usar dicho bien.

9. Por consiguiente, el demandante ha admitido que el hecho imputado como falta grave ocurrió. Cabe indicar que no podría habérsele impuesto la sanción de suspensión, en razón de que la falta cometida califica como grave causal de despido conforme al artículo 25, inciso "c", del Decreto Supremo 003-97-TR y el artículo 83, inciso "c", del Reglamento Interno de Trabajo, y es proporcional a la gravedad de los hechos acontecidos.

10. En consecuencia, examinados los autos, se concluye que el despido del demandante ha sido un despido disciplinario que está previsto en la ley. Asimismo, se ha observado el debido procedimiento. Por ende, corresponde desestimar la demanda.

EXP. N.° 01120-2017-PA/TC
PIURA
CARLOS CABRERA PÉREZ

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

**HA RESUELTO**

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

*Lo que certifico:*

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

# VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría por lo siguiente:

La parte demandante solicita su reposición en el puesto de trabajo, por considerar que fue despedida arbitrariamente. Sin embargo, como he señalado repetidamente en mis votos emitidos como magistrado de este Tribunal Constitucional, considero que nuestra Constitución no establece un régimen de estabilidad laboral absoluta.

El artículo 23 de la Constitución dice:

> El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, *en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo* y de educación para el trabajo [*itálicas* añadidas].

Esta norma se complementa con el artículo 58, que señala:

> La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de *promoción de empleo*, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura [*itálicas* añadidas].

La estabilidad laboral absoluta es incompatible con este mandato constitucional, ya que, al forzar la reposición en casos de despido arbitrario, desalienta la creación de puestos de trabajo. Como reconoce el régimen constitucional económico, esta deriva, necesariamente, de la libre iniciativa privada.

Además, el artículo 27 de la Constitución dice:

> La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que corresponde indemnizar —no reponer— al trabajador despedido arbitrariamente. No hay nada inconstitucional en ello, ya que el legislador está facultado por la Constitución para definir tal *adecuada protección*.

Por demás, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales —Protocolo de San Salvador—, suscrito por el Perú, establece que cada legislación nacional puede determinar qué hacer frente al despido injustificado.

Así, la reposición no tiene base en la Constitución ni en las obligaciones internacionales del Perú. Deriva solo de un error —de alguna manera tenemos que llamarlo— de este Tribunal, cometido al resolver el caso Sindicato Telefónica el año 2002 y reiterado lamentablemente desde entonces. La persistencia en el error no lo convierte en acierto.

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

EXP. N.° 01120-2017-PA/TC
PIURA
CARLOS CABRERA PEREZ

# 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[1].

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[2].

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).

---

[1] 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.
[2] Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.

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].

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 [3].

**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**. [...].

[3] 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).

> 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[4].

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

[4] Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.