



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04488-2013-PA/TC
LIMA
SANDRO IVÁN ALCÁNTARA
LÓPEZ

RAZÓN DE RELATORÍA

La resolución recaída en el Expediente 04488-2013-PA/TC es aquella declara INFUNDADA la demanda y está conformada por los votos de los magistrados Blume Fortini, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, este último convocado para dirimir la discordia suscitada en autos. Se deja constancia de que los magistrados concuerdan en el sentido del fallo y la resolución alcanza los tres votos conformes, tal como lo prevé el artículo 11, primer párrafo del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional en concordancia con el artículo 5, cuarto párrafo de su Ley Orgánica. Asimismo, se adjunta el voto singular del magistrado Sardón de Taboada.

Lima, 15 de noviembre de 2018.

S.



Janet Otárola Santillana
Secretaria de la Sala Segunda



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

VOTO DE LOS MAGISTRADOS LEDESMA NARVÁEZ Y BLUME FORTINI

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Sandro Iván Alcántara López contra la resolución expedida por la Tercera Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 285, su fecha 29 de mayo de 2013, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 18 de abril de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Sunarp), Zona Registral IX-Sede Lima, solicitando que se deje sin efecto el despido del que habría sido objeto; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de asistente registral de la Gerencia de Propiedad Inmueble. Manifiesta que suscribió con la entidad demandada contrato accidental bajo la modalidad de suplencia, cubriendo temporalmente la plaza de asistente registral 187, por el periodo que va desde el 10 de mayo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2011, el cual se desnaturalizó al haber renunciado la suplida y también por trabajar luego de vencido el plazo del contrato. Refiere que prestó servicios remunerados, subordinados, ininterrumpidos y con un horario de trabajo.

El Procurador Público Adjunto de la entidad demandada propone excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda señalando que el recurrente laboró con contrato de naturaleza accidental de suplencia; reemplazando a la abogada Yanira Gómez Mercado hasta el 28 de febrero de 2011, por lo que su relación laboral concluyó por vencimiento del plazo contemplado en el referido contrato. Por otro lado, señala que si bien la titular de la plaza renunció el 11 de febrero de 2011, la administración hizo efectivo el cese el 28 de febrero de 2011, fecha en la cual culminaría el contrato del actor, conforme se le informo al mismo mediante Oficio 101-2011-SUNARP-Z.P. IX/GAF/SPER, del 8 de marzo de 2011, que obra en autos a fojas 40.

El Sexto Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 7 de enero de 2013, declaró infundada la excepción de incompetencia y fundada la demanda, manifestando que de autos se acredita que el demandante laboró luego del vencimiento del contrato, es decir, laboró sin contrato el 1 de marzo de 2011, como consecuencia de ello, se convirtió en un contrato de trabajo de duración indeterminada.

La Sala Superior competente revocó la apelada y reformándola declaró improcedente la demanda, alegando que el demandante fue comunicado de manera verbal sobre el término del vínculo laboral; en tal sentido, el contrato de suplencia se extinguió por vencimiento del plazo fijado en dicho contrato.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. El demandante solicita su reposición en el centro de trabajo como asistente Registral, al haber sido objeto de un despido incausado. Al respecto, consideramos que en el presente caso procede a evaluar si el actor ha sido objeto de un despido indebido.

Análisis de la controversia

2. En el presente caso la controversia radica en determinar si el contrato de trabajo por suplencia suscrito entre el actor y la emplazada se desnaturalizó o no para efectos de convertirse en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en cuyo caso el demandante sólo podía ser despedido por una causa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

3. El artículo 61º del citado decreto establece que el contrato de suplencia es

[...] es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia [...].

4. Del contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia (f. 9 a 11), observamos que el demandante fue contratado para cubrir temporalmente la plaza de asistente registral 187 de la Gerencia de Propiedad Inmueble en razón de que la titular de la plaza, la abogada Yanira Gómez Mercado se encuentra haciendo uso de una licencia sin goce de haber; asimismo, que el plazo de vigencia debe vencer indefectiblemente el día 28 de febrero de 2011.
5. Sin embargo, el demandante argumenta que laboró hasta el 1 de marzo de 2011, para lo cual adjunta la hoja de despacho (f. 34 a 35), hoja del sistema de información registral de calificación de títulos (f. 36) y hoja de entrega de cargo (f. 37). Asimismo, señala que la titular de la plaza (Yanira Gómez Mercado) a la que estaba supliendo formulo renuncia al cargo el día 10 de febrero de 2011 (f. 17), por lo que su contrato se desnaturalizó y paso a considerarse como uno de duración indeterminada.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

6. Al respecto, la emplazada señala que si bien es cierto que la titular de la plaza formulo renuncia, esta recién se hizo efectiva el 28 de febrero de 2011 (f. 40), conforme se le informo al demandante mediante oficio. Al respecto de que habría prestado servicios el 1 de marzo de 2011, señala que no se encuentra acreditado por el actor, ya que ese día solo hizo entrega de cargo. Agrega, finalmente, que el demandante tenía pleno conocimiento que su contrato culminaría el 28 de febrero de 2011.
7. De los documentos presentado por el demandante, en el que señala que laboró hasta el 1 de marzo de 2011, y su escrito presentado el 1 de marzo de 2011 (f. 38), en el que solicita se formalice su contratación a tiempo indeterminado, observamos que ese día el actor hizo la entrega del cargo correspondiente (fojas 37). Asimismo, debemos precisar que las hojas de despacho (fojas 34 a 35), sólo son un registro de base de datos que tienen como fecha de impresión y de recibido el 2 de marzo de 2011; y que la hoja del sistema de información registral (f. 36) fue impresa por otro registrador, la cual es una base de datos que registra el nombre del actor, por lo tanto, estos documentos no acreditan que el demandante haya laborado después de la fecha de vencimiento del contrato, ya que los documentos presentados solo son reportes del sistema, además el actor conocía que el vencimiento del plazo estipulado en su contrato de suplencia era hasta el 28 de febrero de 2011, es por eso que presenta el escrito del 1 de marzo de 2011 solicitando que se regularice su contratación a tiempo indeterminado, al saber que la trabajadora a la que suplía había renunciado.
8. En consecuencia, habiéndose demostrado que la extinción de la relación contractual del demandante se debió a la culminación del plazo estipulado en su contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia celebrado entre el recurrente y la demandada, razón por la que no se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales invocados, por lo que la demanda debe ser desestimada.

Por estas consideraciones, nuestro voto es por declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

SS.

LEDESMA NARVÁEZ
BLUME FORTINI

Lo que certifico:



FLAVIO REÁTEGUI APAZA
Secretario de la Sala Segunda
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

VOTO DIRIMIENTE DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Me encuentro de acuerdo con el voto emitido en mayoría en la presente causa, en la medida que se declara infundada la demanda por no haberse acreditado fehacientemente la vulneración de los derechos alegados.

En efecto, veo que el contrato de trabajo por suplencia suscrito fue por un tiempo determinado y este llegó a su fin, lo cual puso término a la relación laboral entre las partes. Asimismo, en autos no queda acreditado que la presencia del actor en el centro de trabajo al día siguiente del cese de su contrato haya sido para laborar con normalidad, y no solo para hacer la entrega de su cargo o solicitar su eventual contratación, como aparece en el expediente.

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA CANTILLANA
Secretaria de la Sala Segunda
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04488-2013-PA/TC
LIMA
SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

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 del voto en mayoría:

La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

1. El artículo 27 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 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 la 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 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

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:

(...) [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 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).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04488-2013-PA/TC
LIMA
SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

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:

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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04488-2013-PA/TC

LIMA

SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

14. Como puede advertirse, lejos de considerar a la reposición como un remedio indispensable, los instrumentos internacionales comentados reconocen que ésta 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 éste 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.
19. A mayor ahondamiento, el derecho al trabajo está estrechamente vinculado a las garantías jurídicas a la libre iniciativa privada y a la 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04488-2013-PA/TC
LIMA
SANDRO IVÁN ALCÁNTARA LÓPEZ

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 Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (Sunarp), Zona Registral IX – Sede Lima; empero la reposición laboral no forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo.
23. 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:



ELAVIO REÁTEGUI APAZA
Secretario de la Sala Segunda
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL