



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, 21 días del mes de noviembre de 2017, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los magistrados Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de la magistrada Ledesma Narváez, aprobado en la sesión de Pleno del día 4 de abril de 2017, y el abocamiento del magistrado Ferrero Costa, aprobado en la sesión de Pleno del día 5 de setiembre de 2017. Asimismo, se agregan el fundamento de voto del magistrado Blume Fortini y los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Ferrero Costa.

### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don William Adolfo Meneses Coz contra la resolución de fojas 107, de fecha 28 de setiembre de 2015, expedida por la Sala Civil Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que declaró improcedente la demanda de autos.

### ANTECEDENTES

Con fecha 23 de mayo de 2014, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huánuco SA, solicitando que se le reincorpore como obrero. Manifiesta haber ingresado a laborar el 26 de agosto de 2009, inicialmente mediante contrato de trabajo para obra determinada y, posteriormente, mediante contratos de trabajo sujetos a otras modalidades, los cuales se han desnaturalizado. Afirma que siempre realizó labores de obrero de mantenimiento de redes en el Área de Mantenimiento y Control de Fugas, las cuales son de naturaleza permanente y propias de la empresa emplazada. Asimismo, sostiene que con fecha 4 de marzo de 2014 fue despedido sin tomar en consideración que la falta grave que se le imputa —haber excedido el número de inasistencias injustificadas permitidas por la ley— no se ha configurado en los hechos y que la emplazada no ha cumplido con seguir el procedimiento de despido establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR, pues no le cursó la carta de preaviso de despido, situación que vulnera su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso.

La representante de la entidad emplazada contesta la demanda afirmando que la extinción de la relación laboral se debió a las reiteradas inasistencias injustificadas del recurrente, pues dejó de asistir a su centro de labores los días 24 por la tarde, 25, 27 y 28 de febrero, así como el 1 de marzo de 2014, abandonando el trabajo por más de 3 días consecutivos, conforme lo indica el inciso “h” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR. Asimismo, afirma que, si bien mediante la carta del 4 de marzo de 2014 se le notifican al demandante los cargos que se le imputan como falta grave y se le comunica su despido, sí se le dio la oportunidad de realizar sus descargos y ejercer su derecho de defensa, hecho que se acredita con la carta que presentó con fecha 6 de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

marzo de 2014, mediante la cual realizó su respectivo descargo, pero solo corroboró su conducta irresponsable.

El Primer Juzgado Civil de Huánuco, con fecha 18 de junio de 2015, declaró improcedente la demanda. A su criterio, la presente *litis* debe ser dirimida en un proceso donde se puedan actuar los medios probatorios necesarios para determinar si el accionante cometió o no los hechos que se le imputan como causas justas de su despido.

A su turno, la Sala revisora confirmó la apelada por el mismo argumento.

## FUNDAMENTOS

### Delimitación del petitorio

El objeto de la demanda es que se ordene la reincorporación del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de obrero de mantenimiento de redes, por haber sido víctima de un despido arbitrario. Se argumenta que los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos por el actor se han desnaturalizado, por lo que ha mantenido en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, sostiene que no se ha configurado en los hechos la falta grave que se le imputa al recurrente y que la empleada no ha cumplido con seguir el procedimiento de despido establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR, pues no le cursó la carta de preaviso de despido. Se alega la vulneración del derecho al trabajo.

### Cuestión Previa

2. Este Tribunal debe precisar que conforme a la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ de 3 de septiembre de 2015, corroborada con la consulta efectuada el día 27 de octubre de 2016, a la página web del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial: (<[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ETIINLPT/s\\_etii\\_nlpt/as\\_mapa/>](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ETIINLPT/s_etii_nlpt/as_mapa/>)), a la fecha de interposición de la presente demanda (23 de mayo de 2014) aún no había entrado en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Huánuco, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria, como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC.

### Análisis del caso concreto

3. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

persona”, mientras que el artículo 27 señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

4. El artículo 58 del Decreto Supremo 003-97-TR establece expresamente lo siguiente:

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporales imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Mientras que el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

5. Previamente debe determinarse el periodo laborado por el demandante. El actor sostiene en su escrito de demanda que laboró para la emplazada desde el 26 de agosto de 2009 hasta el 4 de marzo de 2014; no obstante, en autos no se ha acreditado que sus labores hayan sido ininterrumpidas, ya que se aprecia que el demandante ha laborado en virtud de sendos contratos de trabajo sujetos a modalidad de manera interrumpida, de la siguiente forma:

- a) Contrato para obra determinada 035-2009-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 26 agosto al 26 de octubre de 2009 (folios 5 y 6), en el cargo de peón.
- b) Contrato de naturaleza accidental-Emergencia 11-2010-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 8 de marzo al 8 de mayo de 2010 (folios 7 y 8), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- c) Contrato de naturaleza accidental (suplencia) 017-2010-GG-SEDA HUÁNUCO S.A. del 12 de mayo al 12 de julio de 2010 (folios 9 y 10), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

- d) Contrato para obra determinada 038-2010-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 3 de noviembre al 31 de diciembre de 2010 (folios 11 y 12), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- e) Contrato de naturaleza temporal por necesidad de mercado 008-2011-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 17 de enero al 17 de julio de 2011 y posterior renovación del 18 de julio al 31 de diciembre de 2011 (folios 13 al 15), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- f) Contrato de naturaleza temporal por necesidad de mercado 001-2012-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 2 de enero al 31 de julio de 2012 (folios 16 y 17), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- g) Contrato de naturaleza temporal por necesidad de mercado 30-2012-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 1 de agosto al 31 de diciembre de 2012 (folios 18 y 19), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- h) Contrato de naturaleza temporal por necesidad de mercado 013-2013-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 7 de enero al 30 de abril de 2013, con posteriores renovaciones del 2 de mayo al 31 de agosto de 2013; y del 1 de setiembre al 31 de diciembre de 2013 (folios 20 al 23), como ayudante de mantenimiento de redes (obrero).
- i) Contrato de naturaleza temporal por necesidad de mercado 016-2014-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A. del 7 de enero al 31 de marzo de 2014 (folios 24 a 25), como ayudante en mantenimientos de redes (obrero).

6 Como se observa, el recurrente ha laborado mediante periodos interrumpidos, siendo el último de ellos el comprendido del 7 de enero al 31 de marzo de 2014, por lo que al examinarlo se verifica que el recurrente realizó labores de obrero como ayudante en mantenimiento de redes en el Área de Mantenimiento y Control de Fugas de la empresa emplazada, conforme se desprende del contrato obrante a folio 24. Ahora, si bien en el año 2014 no superó el periodo de prueba de los tres meses establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR, debe recordarse lo señalado en el artículo 16 del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo 728, que establece:

En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.

7. De autos se aprecia que el demandante había realizado labores idénticas en periodos anteriores (debe tenerse en cuenta el periodo que acredita haber prestado sus servicios dentro de los 3 últimos años de producido el cese), conforme se desprende de los contratos (folios 7 a 25); por lo que se analizará el periodo comprendido desde el 7 de enero al 31 de marzo de 2014 y el contrato de trabajo de naturaleza



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

temporal por necesidad de mercado 016-2014-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A., en virtud del cual el demandante labora en dicho periodo, para determinar si se desnaturalizó, y dió paso a una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo correspondía su despido ante la existencia de una causa justa relacionado con su capacidad o conducta laboral.

8. A folios 24 de autos obra el contrato de trabajo de naturaleza temporal por necesidad de mercado 016-2014-GG-SEDA-HUÁNUCO S.A., vigente del 7 de enero al 31 de marzo de 2014, en cuya cláusula segunda se consigna:

EL EMPLEADOR con la finalidad de cumplir y atender las actividades coyunturales correspondientes a Plan Operativo de la Gerencia Operacional, requiere celebrar de conformidad a los Artículo 58° y siguientes del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º. 003-97-TR; el CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A LA MODALIDAD DE NATURALEZA TEMPORAL POR NECESIDAD DE MERCADO, con el señor **WILLIAM ADOLFO MENESES COZ**, como **AYUDANTE EN MANTENIMIENTO DE REDES** en el área de Mantenimiento y Control de Fugas de la Empresa; cuya función específica se detalla a continuación:

- Prestar el apoyo en el monitoreo de presiones en Aparicio Pomares, reparación, instalación y/o cambio de tuberías, válvulas de agua y alcantarillado, así como la excavación de rotura de pistas y veredas, relleno de zanjas y otros que su jefe inmediato requiera.

9. De la cláusula transcrita puede concluirse que en el referido contrato no se ha cumplido con justificar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del demandante en virtud de un contrato de trabajo por necesidad de mercado; en tanto que no se ha precisado la existencia de una variación sustancial de la demanda en el mercado, basados en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, tal y como lo establece el artículo 58 del Decreto Supremo 003-97-TR.

10. En consecuencia, al no haberse especificado la causa objetiva determinante de la contratación temporal, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

11. Siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUÁNUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

capacidad, por lo que corresponde a este Tribunal determinar si el recurrente ha sido objeto de un despido fraudulento, como afirma este en su demanda.

12. De la carta de despido de fecha 4 de marzo de 2014, obrante a fojas 3 de autos, se advierte que al recurrente se le imputó como falta grave:

“[...] reiteradas inasistencias injustificadas al Centro de trabajo los días:

- Lunes 24.02.2014 – En la tarde
- Martes 25.02.2014 – El día completo
- Jueves 27.02.2014 – El día completo
- Viernes 28.02.2014 – El día completo
- Sábado 01.03.2014 – El día completo

13. Al respecto, el inciso “h” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR establece:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

14. Contrastando los días de inasistencia del recurrente, que sustentaron la falta grave que se le imputó, se puede apreciar que este no presentó ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario, pues no asistió a laborar cuatro días completos (25, 27, 28 de febrero y el 1 de marzo de 2014) más la tarde del 24 de febrero del mismo año. En consecuencia, la entidad emplazada atribuyó de manera errada la comisión de la referida falta grave al actor, motivo por el cual su despido deviene en arbitrario, lesivo de su derecho al trabajo.

15. Sin perjuicio de lo antes resuelto, este Tribunal también advierte que la empresa demandada tampoco cumplió con el procedimiento de despido establecido por el artículo 31 del acotado Decreto Supremo 003-97-TR, pues, dado que no se trataba de una falta flagrante cometida por el recurrente, estaba obligada a “otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare”, cosa que, al margen de la carta remitida por el actor obrante a folio 52, no sucedió, pues previamente ya había sido despedido (folio 3), por lo que también vulneró el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 139, numeral 3, de la Constitución.



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

16. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo y al debido proceso del actor, reconocidos en los artículos 22 y 139, inciso 3, de la Constitución.
17. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la empresa demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, 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 apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.
18. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los 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 de los derechos al trabajo y al debido proceso; en consecuencia, declarar **NULO** el despido de que ha sido objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que la Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huánuco SA reponga a don William Adolfo Meneses Coz 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 los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

**Lo que certifico:**

Flávio Reátegui Apaza  
Secretario Relator  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

**FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI  
POR CONSIDERAR QUE EL AMPARO ES LA VÍA IDÓNEA, TENIENDO EN  
CUENTA EL TIEMPO QUE VIENE LITIGANDO EL DEMANDANTE**

Si bien concuerdo con la parte resolutive de la sentencia, discrepo y me aparto del fundamento 2, en el que, a los efectos de determinar si existe en el caso una vía igualmente satisfactoria, en aplicación de los criterios establecidos en el precedente contenido en la STC 02383-2013-PA/TC, conocido como precedente Elgo Ríos, se señala expresamente lo siguiente:

*“Este Tribunal debe precisar que conforme a la información enviada por el Poder Judicial mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ de 3 de setiembre de 2015, corroborada con la consulta efectuada el día 27 de octubre de 2016, a la página web del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial (...) a la fecha de interposición de la presente demanda (23 de mayo de 2014) aún no había entrado en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Huánuco, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria, como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC.”.*

Es decir, antes de resolver el fondo de la controversia, en tales fundamentos se realiza un análisis previo relativo a verificar si a la fecha de interposición de la demanda de amparo en el caso *sub litis*, se encontraba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el Distrito Judicial de Huánuco; y, como quiera que a esa fecha aún no se encontraba vigente tal ley en el referido distrito judicial, se concluye que el accionante no contaba con una vía igualmente satisfactoria, siendo procedente el amparo. De lo contrario, esto es, de haber estado en rigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de la presentación de la demanda, se infiere que esta hubiera sido declarada improcedente por existir una vía igualmente satisfactoria: la del proceso laboral abreviado.

A este respecto, discrepo rotundamente con que se haya efectuado el referido análisis previo. A mi juicio, carece de objeto que este se haya realizado por las consideraciones que detallo a continuación:

1. El proceso de amparo también puede proceder en aquellos casos en que esté implementada y aplicándose la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en tanto se demuestre que el proceso de amparo que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía célere e idónea para atender el derecho de la parte demandante, características que tiene que determinarse no en función de un análisis



**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

constreñido al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondientes a cada tipo de proceso, sino en función básicamente de un análisis coyuntural referido al momento de aplicación de la vía paralela.

2. Se trata, entonces, de determinar si existe una vía igualmente satisfactoria, teniendo en cuenta el tiempo que viene empleando la parte demandante y la instancia ante la que se encuentra su causa, ya que, obviamente no resultará igualmente satisfactorio a su pretensión que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda condenar al justiciable a iniciar un nuevo proceso en otra vía, lo cual inexorablemente implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión a sus derechos constitucionales.
3. En el presente caso, el recurrente interpuso su demanda el 23 de mayo de 2014. Esto es, hace más de 4 años, y su causa se encuentra en el Tribunal Constitucional desde el 2015, por lo que bajo ningún supuesto, haya estado vigente o no la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Huánuco, resulta igualmente satisfactorio que se le condene a reiniciar su proceso en la vía ordinaria, a través del proceso laboral abreviado.
4. La postura de aplicar los criterios del precedente Elgo Ríos para casos como el presente, alarga mucho más la espera del litigante para obtener justicia constitucional; espera de por sí tortuosa y extenuante, y que puede tardar varios años. Tampoco se condice con una posición humanista, con los principios constitucionales que informan a los procesos constitucionales, ni con una real y efectiva tutela de urgencia de los derechos fundamentales.

**S.**  
**BLUME FORTINI**

**Lo que certifico:**

Flavio Reátegui Apaza  
Secretario Relator  
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

### VOTO SINGULAR DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

Estimo que la demanda de autos debe ser declarada **IMPROCEDENTE**, pues en la medida que el recurrente no ingresó a laborar mediante un concurso público de méritos no corresponde disponerse su inmediata reincorporación, sino más bien que debe reconducirse los autos a la vía ordinaria laboral para que se solicite la indemnización que corresponda. Mis razones son las siguientes:

1. En principio, no coincido con la forma de interpretación aislada de las disposiciones constitucionales. Conforme lo ha sostenido el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia, el principio de unidad de la Constitución establece que “la interpretación de la Constitución debe estar orientada a considerarla como un ‘todo’ armónico y sistemático, a partir del cual se organiza el sistema jurídico en su conjunto” (Exp. 05854-2005-PA/TC FJ 12).
2. Si bien el artículo 40 de la Constitución establece que “(...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado (...)”, de ningún modo debe interpretarse aisladamente, como si no existieran otras disposiciones constitucionales que puedan coadyuvar en la respectiva interpretación final de dicho extremo. Asumir una interpretación aislada nos podría indicar que las empresas del Estado, son empresas, cien por ciento idénticas a las empresas privadas, y esa interpretación y desnaturaliza el mandato normativo de la Constitución. Si esa fuera la interpretación entonces la Contraloría General de la República no podría controlarlas, el Sistema Nacional de Presupuesto no podría limitarlas o el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad del Estado (FONAFE) no podría normar o dirigir dicha actividad empresarial. Las empresas del Estado, por ser del Estado están al servicio de la Nación y no de intereses privados. ¿Tienen límites? Claro que los tienen. No son, ni deben ser, un sector privilegiado respecto de las obligaciones, exigencias y control del Estado.
3. Así por ejemplo, el artículo 39 de la Constitución establece que “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación (...)”. Por otra parte, el segundo párrafo del artículo 60 de la Constitución dispone que “Sólo autorizado por ley expresa, el Estado puede realizar subsidiariamente actividad empresarial, directa o indirecta, por razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional”. Esta norma constitucional ha sido recogida a nivel legal por el artículo 3 del Decreto Legislativo 1031, que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, conforme al cual

La Actividad Empresarial del Estado se desarrolla en forma subsidiaria, autorizada por Ley del Congreso de la República y sustentada en razón del alto interés público o

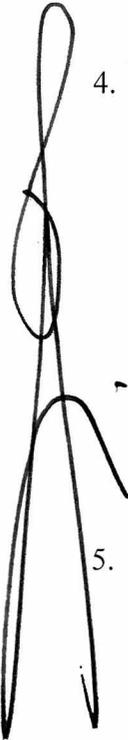


TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

manifiesta conveniencia nacional, en cualquier sector económico, sin que ello implique una reserva exclusiva a favor del Estado o se impida el acceso de la inversión privada. Las Empresas del Estado se rigen por las normas de la Actividad Empresarial del Estado y de los Sistemas Administrativos del Estado, en cuanto sean aplicables, y supletoriamente por las normas que rigen la actividad empresarial privada, principalmente por la Ley General de Sociedades y el Código Civil.

Además, dicho decreto legislativo señala, en su artículo 4, que las empresas del Estado pueden ser de accionariado único, con accionariado privado y con Potestades Públicas.

- 
4. Ahora bien, la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - Ley 27785, que regula el control gubernamental para prevenir y verificar la "... correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación", en su artículo 3 dispone que sus normas son aplicables a todas las entidades sujetas a control por el Sistema, independientemente del régimen legal o fuente de financiamiento bajo el cual operen, encontrándose entre ellas las empresas pertenecientes a los gobiernos locales y regionales e instituciones (literal b) y las Empresas del estado, así como aquellas empresas en las que éste participe en el accionariado, cualquiera sea la forma societaria que adopten, por los recursos u bienes materia de dicha participación" (literal f).
  5. A ello debe agregarse que las empresas del Estado también se encuentran comprendidas dentro de la normativa que regula el presupuesto público. En efecto, el artículo 2, numerales 2, 5 y 6, del TUO de la Ley 28411 - Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, señala que su ámbito de aplicación comprende a todas las entidades públicas, entre ellas las Empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, así como las empresas del FONAFE y otras entidades no públicas no mencionadas en los numerales precedentes; además, en su artículo 5 establece que "Constituye Entidad Pública ...todo organismo con personería jurídica comprendidos en los niveles de Gobierno Regional y Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas en las que el Estado ejerza el control accionario...".

Más aun, las Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30518 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2017, señaló que entidades públicas como las empresas y entidades bajo el ámbito del FONAFE, PETROPERU S.A., las empresas de los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales deben aprobar disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingreso de personal.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUÁNUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

6. Lo expuesto en los fundamentos precedentes me llevan a considerar que dada la naturaleza de las empresas del Estado, las que incluso han sido tratadas como entidades públicas por diversa normas, las personas que prestan servicios en ellas son trabajadores públicos, aun cuando no hagan carrera administrativa, conclusión que encuentra respaldo incluso en el artículo 1 de la Convención Americana Contra la Corrupción, conforme al cual tiene dicha condición “(...) cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, incluidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos (...)”.
7. Ello, sin duda exige que el acceso a puestos de trabajo con vínculo laboral indeterminado en las empresas del Estado debe efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos a través de concurso público abierto, a fin de garantizar el ingreso de colaboradores idóneos y capacitados que no sólo coadyuven de manera efectiva, eficiente y con calidad en el desarrollo de las actividades propias de esas empresas, que por mandato constitucional fueron creadas por razones de alto interés público o manifiesta conveniencia nacional, sino que también garanticen la cautela de los esos intereses, tanto más cuanto para la realización de actividades empresariales el Estado destina fondos del erario público.
8. En el presente caso el demandante alega haber sido víctima de un despido arbitrario por parte de la Empresa Municipal de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Huánuco; y, solicita que se deje sin efecto el mismo y se ordene su reposición en el en el mismo cargo u otro de similar nivel. Empero, si bien se ha configurado un despido arbitrario, de autos no consta que el recurrente hubiese ingresado a laborar por concurso público de méritos. Por lo tanto, a mi consideración no cabe disponerse su inmediata reincorporación, sino que debe reconducirse los autos a la vía ordinaria laboral para que el recurrente solicite la indemnización que le corresponda.

Por tales fundamentos, mi voto es porque se declare **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo y proceder conforme a lo dispuesto en el fundamento 8 *supra*.

S.

LEDESMA NARVÁEZ

**Lo que certifico:**

  
Flavio Reátegui Apaza  
Secretario Relator

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUANUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

### 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 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUANUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

### 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<sup>1</sup>.

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<sup>2</sup>.

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).

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC

HUANUCO

WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

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].



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUANUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

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<sup>3</sup>.

### **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. [...].**

<sup>3</sup> 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).



EXP. N.º 06484-2015-PA/TC  
HUANUCO  
WILLIAM ADOLFO MENESES COZ

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<sup>4</sup>.

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

<sup>4</sup> Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.