



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 3 días del mes de marzo de 2016, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con los votos singulares de los magistrados Urviola Hani y Sardón de Taboada que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Rosa Pacompia Quispe contra la sentencia de fojas 542, de fecha 29 de agosto de 2013, expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 21 de agosto de 2012 y escrito de subsanación de fecha 5 de setiembre de 2012, la recurrente interpone demanda de amparo contra Inca Tops S.A.A. Solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de obrera de clasificación de fibra de alpaca que venía desempeñando. Refiere que fue contratada por la empresa Pacsa S.A. del Grupo Inca S.A., desde el 21 de junio de 1993 hasta el 4 de octubre de 1995, posteriormente para la empresa Cooperativa de Trabajo Libertad Ltda., desde el 6 de octubre de 1995 hasta el 6 de octubre de 2007 y finalmente por la demandada desde el 21 de febrero de 2007 hasta el 31 de julio de 2012. Agrega que fue cesada ilegalmente sin expresión de causa en varios periodos (del 1 al 31 de agosto de 2008, del 1 de diciembre de 2008 al 4 de enero de 2009, del 1 de febrero al 31 de marzo de 2009 y del 1 al 31 de noviembre de 2009). Sostiene que los contratos que suscribió con la demandada se desnaturalizaron, por cuanto no se cumplió con precisar los requisitos previstos de forma conjunta o copulativa en el Decreto Ley N.º 22342, y por ello se configuró una relación laboral a plazo indeterminado.

Agrega que en mayo de 2012 interpuso una demanda de desnaturalización, lo que adicionalmente al hecho de sindicalizarse, motivó su despido sin expresión de causa.

La sociedad emplazada propone la excepción de incompetencia argumentando que en atención al I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Lima – 2012 de la Corte Suprema de la República, la vía idónea e igualmente satisfactoria para conocer



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

la presente causa es la vía ordinaria laboral a través del proceso abreviado laboral. En la contestación de la demanda precisa que, respecto a los contratos de exportación de productos no tradicionales, el Tribunal Constitucional y la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en resoluciones recientes y en casos similares al presente, han establecido criterios uniformes que ratifican la vigencia del régimen de exportación no tradicional conforme a lo dispuesto en el artículo 80 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, contrato que podrá celebrarse siempre que sea necesario, sin límite de tiempo.

El Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 28 de diciembre de 2012, declaró infundada la excepción propuesta, y con fecha 19 de marzo de 2013 declaró infundada la demanda por considerar que la demandada ha acreditado con las instrumentales aportadas en autos que ha realizado las exportaciones de sus productos, lo que forma convicción de que existe una causa objetiva en la contratación de los servicios de la demandante. En relación con el alegato de que el despido sería consecuencia de la afiliación al Sindicato de Unión y Solidaridad de Inca Tops S.A.A., observa que con los medios probatorios que obran en el proceso, no se puede establecer la relación causal entre el despido y la sindicación.

La Sala revisora confirmó la apelada, por estimar que de los contratos obrantes en autos se aprecia que se cumple con consignar en forma expresa su duración, así como la causa objetiva por la cual se contrata a la demandante, al señalarse el contrato de exportación que originó su contratación. La Sala concluyó que no se acreditaba la desnaturalización alegada por la demandante.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. La recurrente alega que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que celebró con la Sociedad emplazada deben ser considerados como contratos de duración indeterminada por haber sido desnaturalizados, de modo que, habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, se habría configurado un despido lesivo de su derecho al trabajo.
2. Por ello, la demandante solicita que se ordene su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando.
3. En el presente caso, la cuestión controvertida consiste en determinar si los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes han sido



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

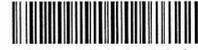
desnaturalizados o no, pues en caso de ser así, se habría originado un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y, por ende la demandante no podía haber sido despedida sino por una causa justa.

Análisis de la controversia

4. Previamente, debe determinarse el periodo laborado por la demandante, por cuanto ella misma alega que hubo interrupciones en la relación que mantuvo con la demandada (f. 163), determinándose de los contratos obrantes en autos que la demandante laboró de forma interrumpida, siendo el último periodo laborado desde el 1 de diciembre de 2009 hasta el 31 de julio de 2012, conforme se desprende de los “contratos de trabajo sujeto a modalidad D.L N.º 22342”, obrantes de fojas 147 a 162 y de 273 a 277. Por tanto, para dilucidar la controversia se evaluará el último período laborado por la recurrente.
5. Asimismo, debe precisarse que con la constancia y el certificado obrantes a fojas 185 y 186, se encuentra acreditado que la Sociedad emplazada es una empresa exportadora de productos no tradicionales. Por tanto, resulta legítimo que sus trabajadores estén sujetos al régimen laboral especial establecido por el Decreto Ley N.º 22342.
6. Por consiguiente, la sola suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N.º 22342 no puede ser considerada como un supuesto de desnaturalización, salvo que se demuestre que la empleadora no es una empresa industrial de exportación no tradicional, supuesto que no se presenta en el caso de autos.
7. Hecha la precisión anterior, debe establecerse que un contrato de trabajo sujeto a modalidad y suscrito bajo el régimen laboral especial del Decreto Ley N.º 22342 se considera desnaturalizado cuando en él no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación.
8. En efecto, en este régimen laboral especial las causas objetivas determinantes de la contratación se encuentran previstas en el artículo 32º del Decreto Ley N.º 22342, cuyo texto dispone que la “contratación dependerá de (1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina. (2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación”.
9. Pues bien, teniendo presentes las causas objetivas determinantes de la contratación del régimen laboral especial del Decreto Ley N.º 22342, debe



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

destacarse que de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y sus prórrogas, obrantes a fojas 147 a 162 y de 273 a 277, se desprende que estos cumplen los requisitos formales para su validez previstos en el artículo 32.º del referido decreto ley, pues en ellos se consigna en forma expresa su duración, así como la causa objetiva por la cual se contrata a la demandante, es decir, que se especifica el contrato de exportación que originó su contratación.

10. Por otro lado, también corresponde desestimar el alegato de que el despido de la actora se habría producido como represalia por haberse afiliado al sindicato de trabajadores de la Sociedad empleada, toda vez que dicho acto no ha sido acreditado en autos.
11. Consecuentemente, no habiéndose acreditado que los contratos de trabajo sujetos a modalidad de la demandante hayan sido desnaturalizados, se debe desestimar la demanda.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda por no haberse acreditado la vulneración de los derechos constitucionales alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular en línea con lo resuelto en el Expediente 08402-2013-PA/TC, pues consta del presente proceso que la demanda de amparo se interpuso el 21 de agosto de 2012, subsanada el 5 de septiembre de 2012, fechas en las cuales estaba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el distrito judicial de Arequipa, la misma que regula el proceso laboral abreviado, que constituye una vía igualmente satisfactoria a la del amparo.

En razón de ello, la parte demandante debió recurrir al citado proceso laboral abreviado, y no al proceso constitucional de amparo, en tanto éste tiene carácter residual, para solicitar su reposición como obrera de clasificación de fibra de alpaca en Inca Tops S.A.A., al considerar que ha sufrido un despido arbitrario, en aplicación del precedente recaído en el expediente 02383-2013-PA/TC, caso Elgo Ríos, publicado en el diario oficial El Peruano el 22 de julio de 2015.

Estando, entonces, a que se configura la causal de improcedencia contenida en el artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional que en su parte pertinente señala que: "No proceden los procesos constitucionales cuando: (...) Existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado (...)", debe declararse **IMPROCEDENTE** la demanda y **HABILITAR** el plazo para que en la vía ordinaria la parte demandante pueda demandar, si así lo estima pertinente, el reclamo de sus derechos presuntamente vulnerados.

S.

URVIOLA HANI

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto de la opinión vertida por mis colegas magistrados, emito el siguiente voto singular, al no concordar con los argumentos ni con el fallo de la sentencia en mayoría:

La estabilidad laboral en el ordenamiento constitucional peruano

1. El artículo 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 que: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.
3. Existe un cambio de criterio entre una Constitución y otra. La Constitución de 1993 suprimió la frase *derecho de estabilidad en el trabajo*; además, decidió no mencionar que las únicas causas de despido son las previstas expresamente en la ley. A través de estas supresiones, la Constitución dejó de amparar un régimen de estabilidad laboral absoluta y determinó que la reposición no es un mecanismo adecuado de protección contra el despido arbitrario.
4. Para entender apropiadamente el tránsito al criterio vigente, resulta necesario remitirse al Diario de Debates del Pleno del Congreso Constituyente Democrático de 1993.
5. Lejos de constituir un asunto de fácil consenso, la eliminación de la estabilidad laboral absoluta fue debatida largamente por el citado Congreso Constituyente Democrático. Por ejemplo, a criterio del señor congresista Henry Pease García, la redacción actual del artículo 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).



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, que:

[...] [la estabilidad laboral] fue entendida en ese decreto apresurado e inconcebible que yo leí con horror, porque comprendí que era el mayor daño que podía 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).



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.



14. Como puede advertirse, lejos de considerar a la reposición como un remedio indispensable, los instrumentos internacionales comentados reconocen que esta puede ser válidamente sustituida por el pago de una indemnización sin que ello implique desproteger al trabajador frente al despido arbitrario. De ahí que, en vez de prescribir un régimen de estabilidad laboral absoluta, las disposiciones bajo análisis legitiman y respaldan lo establecido en el artículo 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.
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 produ-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 07286-2013-PA/TC
AREQUIPA
ROSA PACOMPIA QUISPE

cir 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, la recurrente pretende su reposición como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía ocupando en la empresa Inca Tops S.A.A.; 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:

.....
Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL