EXP. N.° 00477-2017-PA/TC
PIURA
FRANCISCO VÍLCHEZ VILLEGAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 20 días del mes de diciembre de 2017, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia con los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa que se agregan.

ASUNTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por don Francisco Vílchez Villegas contra la resolución de fojas 412, de fecha 19 de setiembre de 2016, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 13 de febrero de 2015, el recurrente interpone demanda de amparo contra Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú y South American Drilling SAC. Solicita que se deje sin efecto el despido incausado del que fue objeto y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo que venía desempeñando, con el abono de los costos del proceso. Manifiesta que laboró para Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú desde el 15 de julio de 2005 hasta el 31 de agosto de 2010, y posteriormente, para South American Drilling SAC desde el 1 de setiembre de 2010 hasta el 15 de diciembre de 2014, pero que en realidad es el mismo grupo empresarial. Refiere que la emplazada le indicó que se renovaría el contrato de trabajo y que asistiría a una capacitación durante el mes de enero de 2015, lo cual se realizó, toda vez que durante dicho mes estuvo presentándose en su centro de labores. Sin embargo, cuando se apersonó la emplazada le comunicó que la relación laboral había culminado el 15 de diciembre de 2014. Afirma que se ha vulnerado su derecho al trabajo, por cuanto con la realización del programa de capacitación laboral se entiende que la relación laboral continuaba. Agrega que la emplazada lo ha mantenido en un error al haberle incluido en un programa de capacitación. Agrega que, conforme a lo previsto en la Ley 29783, para concluir la relación laboral era necesario llevar a cabo el chequeo médico posocupacional.

El apoderado de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú propone las excepciones de prescripción y de falta de legitimidad para obrar pasiva, y contesta la demanda señalando que no ha habido el supuesto despido incausado que invoca el demandante, porque el vínculo laboral fue disuelto de manera válida, pues ambas partes acordaron

poner fin a la prestación de servicios a través de un mutuo disenso el 31 de agosto de 2010.

El apoderado de South American Drilling SAC manifiesta que el demandante no ha presentado medios probatorios que acrediten la supuesta comunicación de renovación del contrato de trabajo, así como del supuesto programa de capacitación que le daba continuidad de la relación laboral. Agrega que no se ha efectuado despido incausado alguno, por cuanto la relación laboral se extinguió por mutuo disenso entre las partes, como consta en la liquidación de beneficios sociales. Por tanto, no se ha vulnerado el derecho de trabajo del demandante.

El Tercer Juzgado Civil de Piura, con fecha 6 de junio de 2016, declara improcedente la demanda por considerar que la culminación del contrato de trabajo se debió al mutuo disenso de las partes, conforme se acredita con la liquidación de beneficios sociales obrante en autos. Toma en cuenta que ello coincidió con la fecha del término del último contrato laboral, advirtiéndose además que el accionante recibió una cantidad de dinero de naturaleza indemnizatoria.

La Sala superior revisora confirmó la apelada, declarando infundadas las excepciones de prescripción y falta de legitimidad pasiva e improcedente la demanda, por estimar que no se ha probado el despido incausado alegado por el accionante, sino que se advierte que la conclusión del vínculo laboral se produjo por mutuo disenso. En consecuencia, en su opinión, no existe amenaza ni vulneración de los derechos constitucionales invocados por el actor.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El demandante solicita que se deje sin efecto el despido incausado del que fue objeto y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo que venía desempeñando, con el abono de los costos del proceso. Alega la vulneración de su derecho de trabajo.

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

2. El demandante alega que la emplazada le comunicó que le renovaría el contrato de

trabajo y que participaría en una capacitación durante el mes de enero de 2015. Sin embargo, cuando se presentó a su centro laboral, la demandada le comunicó que la relación laboral ya había culminado, a pesar de que con la asistencia al programa de capacitación se entiende que la relación laboral continuaba. Por ende, ha sido objeto de un despido incausado.

Argumentos de la parte demandada

3. El apoderado de Olympic Perú Inc. Sucursal del Perú alega que el supuesto despido incausado que invoca el demandante carece de sustento porque el vínculo laboral fue disuelto de manera válida, pues ambas partes acordaron poner fin a la prestación de servicios a través del mutuo disenso el 31 de agosto de 2010.

4. El apoderado de South American Drilling SAC sostiene que no se ha efectuado despido incausado alguno, por cuanto la relación laboral se extinguió por mutuo disenso entre las partes, como consta en la liquidación de beneficios sociales. Por lo tanto, no se ha vulnerado el derecho de trabajo del demandante.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

5. El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona"; mientras que su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

6. En el caso de autos, corresponde analizar si el demandante fue objeto de un despido incausado o si, por el contrario, la relación laboral se extinguió por acuerdo entre las partes, toda vez que durante el desarrollo del presente proceso las emplazadas han alegado que el vínculo laboral se extinguió por mutuo disenso.

7. A fojas 270 obra el documento denominado liquidación de beneficios sociales y CTS. Allí se observa que la relación laboral que mantenían las partes se extinguió por mutuo disenso. Además de ello, se verifica que la demandada otorgó al actor una suma graciosa (en calidad de incentivo) de 9000 soles adicionales a sus beneficios sociales. En la parte final de dicho documento consta la firma del recurrente en señal de aceptación de la causa de liquidación por mutuo disenso. De esta forma, queda acreditado que el cese no fue arbitrario. Por el contrario, este se produjo por mutuo acuerdo entre las partes.

8. En este escenario, este Tribunal considera que la presente demanda no puede ser

estimada, por cuanto no existe el supuesto despido incausado, toda vez que la relación laboral mantenida entre las partes se extinguió por mutuo disenso entre el trabajador y el empleador, conforme lo prevé el inciso "d" del artículo 16 del Decreto Supremo 003-97-TR.

9. Finalmente, el demandante no ha probado que su relación laboral con South American Drilling SAC haya continuado después del término del último contrato de trabajo, esto es, después del 15 de diciembre de 2014, como alega, porque no ha presentado medios probatorios con los que acredite haber participado en el programa de capacitación que su empleadora habría implementado. Por otra parte, tampoco ha acreditado que la demandada le haya informado acerca de la renovación de su contrato de trabajo.

10. Por ello, cabe concluir que en el presente caso no se han vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.

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.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
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.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

> debe ser entendido como *la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público.* Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2°, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59°; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61° de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que "la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario", se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo *arbitrario,* englobó tanto al despido *nulo* como al *injustificado* de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, *arbitrario* es:

> Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó *arbitrario* solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó *injustificado.*

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido *nulo* no puede ser descrito como "sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón", lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convencía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término "estabilidad laboral", con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido casi veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

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

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**. [...].
> En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de

[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).

> 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.