



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 943/2020

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC

AMAZONAS

KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

RAZÓN DE RELATORÍA

Se deja constancia que en la sesión del Pleno Jurisdiccional no presencial que realizó el Tribunal Constitucional el 24 de noviembre de 2020, se votó la ponencia presentada por el magistrado Ramos Núñez en el Expediente 02250-2019-PA/TC.

La votación arrojó el siguiente resultado:

- Los magistrados Ledesma Narváez, Ramos Núñez y Miranda Canales, en su mayoría, por declarar infundada la demanda.
- Los magistrados Ferrero Costa y Sardón de Taboada, mediante sus votos singulares, declarar improcedente la demanda.
- Los magistrados Espinosa-Saldaña Barrera y Blume Fortini, mediante sus votos singulares, declarar fundada la demanda.

Estando a la votación efectuada y a lo previsto en el artículo 5, primer párrafo de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, el cual establece, entre otros aspectos, que el Tribunal, en Sala Plena, resuelve por mayoría simple de votos emitidos, corresponde declarar INFUNDADA la demanda de amparo.

Se deja constancia de que el magistrado Blume Fortini emitió un voto singular y que se entregará en fecha posterior.

La Secretaría del Pleno deja constancia de que la presente razón encabeza la ponencia y los votos singulares antes referidos, y que los magistrados intervinientes firman digitalmente al pie de esta razón en señal de conformidad.

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator

SS.

LEDESMA NARVÁEZ
FERRERO COSTA
MIRANDA CANALES
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
SARDÓN DE TABOADA
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de noviembre de 2020, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Ledesma Narváez, Ferrero Costa, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia y con los votos singulares de los magistrados Ferrero Costa, Blume Fortini, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Karen Indiri Rodríguez Naquiche contra la sentencia de fojas 354, de fecha 8 de enero de 2019, expedida por la Sala Civil de la provincia de Utcubamba de la Corte Superior de Justicia de Amazonas, que declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia y otorgó un plazo de cinco días a efectos de que la parte demandante adecúe su demanda a la vía procesal correspondiente.

ANTECEDENTES

Con fecha 18 de marzo de 2016, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos de Utcubamba SAC (EMSEU SAC), a fin de que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeta a los alcances del régimen laboral privado con la emplezada y se ordene su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando como asistente de secretaria en la gerencia general.

Manifiesta que prestó servicios para la emplezada desde el 10 de setiembre de 2012 hasta el 15 de enero de 2016, mediante diversas modalidades contractuales: contratos de locación de servicios (del 10 de setiembre de 2012 al 30 de junio de 2013), contratos de trabajo sujeto a modalidad para obra o servicio específico (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2013), contratos modales por suplencia para desempeñarse como asistente de gerencia en reemplazo de doña Aurea Marcelina Quintana Abanto (del 15 de enero al 15 de abril de 2014), contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico (del 15 de abril de 2014 al 31 de marzo de 2015), contratos de locación de servicios (del 13 de abril al 15 de octubre de 2015) y, finalmente, mediante un contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico (del 16 de octubre de 2015 al 15 de enero de 2016). Menciona que la relación civil en virtud de la cual prestó sus servicios por el periodo comprendido del 10 de setiembre de 2012 al 30 de junio de 2013 se desnaturalizó en los hechos, y se convirtió en una relación laboral a plazo indeterminado, dado que desarrolló sus labores bajo subordinación y dependencia. Así, refiere que los contratos suscritos de forma posterior resultan ineficaces. Alega que ha sido cesada de forma unilateral sin imputársele una causa justa y sin seguir el



procedimiento de despido previsto en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo 728. Señala que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

El representante legal de la emplazada formula la excepción de incompetencia en razón de la materia, y contesta la demanda refiriendo que la demandante no ha prestado servicios de forma continua e ininterrumpida, pues no laboró en los periodos comprendidos del 1 al 9 de abril de 2013, 1 al 14 de enero de 2014, 10 al 12 de abril de 2015 y 1 al 12 de julio de 2015. Asimismo, menciona que, vencido el plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos con la demandante, se procedía a abonarle su liquidación de beneficios sociales, la cual no fue objeto de observación alguna.

El Juzgado Civil Permanente de Utcubamba, mediante resolución de fecha 27 de abril de 2018, declaró fundada la excepción propuesta. En consecuencia, declaró nulo lo actuado hasta el auto admisorio y dispuso que, en cumplimiento de lo dispuesto en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se otorgue el plazo de cinco días a la parte demandante para que actúe su demanda en la vía ordinaria laboral, por estimar que en el caso se evidencian hechos controvertidos que requieren de actuación de medios probatorios. Así, el proceso ordinario laboral, de acuerdo con lo establecido en la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, resulta una vía idónea de protección a la que puede acceder la demandante.

Por su parte, la Sala revisora confirmó la apelada por similar fundamento.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación laboral de la demandante en el cargo que venía desempeñando como asistente de secretaria de la gerencia general de la empresa EMSEU SAC, por haber sido víctima de un despido arbitrario. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

Cuestión previa

2. Debe precisarse 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 20 de junio de 2019, en 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/, a la fecha de interposición de la presente demanda (18 de



marzo de 2016), aún no había entrado en vigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Amazonas. Por ende, 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.

3. En consecuencia, este Tribunal no comparte la posición de las instancias previas que declararon fundada la excepción de incompetencia por razón de materia, toda vez que, de acuerdo con la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario conforme alega en su demanda. Por esta razón, la alegada excepción debe ser desestimada.

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

4. La demandante manifiesta que prestó sus servicios para la empleada desde el 10 de setiembre de 2012 hasta el 15 de enero de 2016, mediante diversas modalidades contractuales. La demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de su derecho constitucional al trabajo y al debido proceso, debido a que, si bien estuvo sujeta a distintas modalidades contractuales, en los hechos prestó servicios en una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedida por causa relacionada con su capacidad o conducta laboral y mediante el procedimiento de despido previsto en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo 728.

Argumentos de la parte demandada

5. El representante legal de la empleada refiere que la demandante no ha prestado servicios de forma continua e ininterrumpida. Asimismo, menciona que, vencido el plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos con la demandante, se procedía a abonarle su liquidación de beneficios sociales, la que no fue objeto de observación alguna.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

6. 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 su artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.



7. El artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR establece expresamente: “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada”. Asimismo, el artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece que “los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”.
8. Mientras que el artículo 77, inciso “d”, 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.
9. Debe precisarse que, conforme se observa de los certificados de trabajo que obran a fojas 197 a 199, y de acuerdo con lo aseverado por ambas partes (folios 229, 298 y 299), la demandante prestó sus servicios por periodos interrumpidos, y el último periodo ininterrumpido abarcó del 13 de julio de 2015 al 15 de enero de 2016. Ahora, este Tribunal observa que en dicho periodo la actora efectuó sus labores en virtud de un contrato de locación de servicios que tuvo como plazo de vigencia del 13 de julio al 15 de octubre de 2015 (folio 65), y que, posteriormente, laboró mediante un contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico (folio 66).
10. Si bien corresponde analizar si el contrato de locación de servicios que obra a fojas 65 se desnaturalizó o no, dando paso a una relación laboral a plazo indeterminado, de las instrumentales que obran en autos no es posible acreditar la existencia de subordinación (folios 171 a 184 y 186 a 189). En ese sentido, este Tribunal procederá a la revisión del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico que obra a fojas 66.
11. En la segunda cláusula del referido contrato se ha dispuesto lo siguiente:

EL EMPLEADOR", requiere contratar temporalmente personal para la prestación de un servicio específico, consistente en cambios de medidores cuyo plazo de ejecución es de 06 meses que iniciará el 20 de julio de 2015, por lo que necesita temporalmente de recursos humanos que cooperen en tal objeto, específicamente en el trámite de documentación variada, clasificación y archivo, del área de gerencia general, para efectos del Procedimiento de Supervisión de la Contrastación de Medidores de Energía Eléctrica según Resolución N° 227-2013-OS-CD de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, numeral 1 literal c) de la Ley Marco de los Organismos Reguladores



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

de la inversión privada en los servicios públicos, modificada por la Ley N.º 27631, los artículos 22 y 25 del Reglamento General de OSINERGMIN, (...) cuya función es asistir a la citada área, en ese cometido realizando tales labores.

12. Del examen de la cláusula citada debe concluirse que la parte emplazada ha cumplido con su obligación de precisar la causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado de la demandante. Por consiguiente, no se acredita la desnaturalización de este contrato.
13. En consecuencia, al no advertirse la vulneración del derecho al trabajo, no procede estimar la presente demanda.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda interpuesta.

Publíquese y notifíquese.

SS.

LEDESMA NARVÁEZ

MIRANDA CANALES

RAMOS NÚÑEZ

PONENTE RAMOS NÚÑEZ



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 legislativo¹.

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 justa².

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).
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

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.



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 indemnización³.

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).



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 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

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 urgente⁴.

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

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



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 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º 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.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

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 más de veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Tampoco cambia las cosas el pretender justificar el cumplimiento de deberes estatales establecidos en el artículo 23 de la Constitución con interpretaciones de esta naturaleza. En la perspectiva constitucional, el Estado debe fomentar el empleo productivo.

Esta obligación no se suprime en una emergencia sanitaria. Las medidas para hacerle frente a una emergencia sanitaria deben ser idóneas, razonables y proporcionales. No puede suprimirse el derecho al trabajo de las personas si no es estrictamente necesario hacerlo.

De otro lado, desde que la sentencia realiza el análisis de procedencia de la demanda en virtud del precedente Elgo Ríos (Expediente 02383-2013-PA/TC), me remito al voto singular que suscribí entonces.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA



VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Con el debido respeto, me aparto de lo resuelto por mis colegas en mérito a las razones que a continuación expongo:

1. En el presente caso, doña Karen Indiri Rodríguez Naquiche interpone demanda de amparo contra la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos de Utcubamba SAC (EMSEU SAC), a fin de que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeta a los alcances del régimen laboral privado con la emplazada y se ordene su reposición laboral e le cargo que venía desempeñando como asistente de secretaria en la gerencia general, por haber sido víctima de un despido arbitrario. Alega la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso.

Procedencia de la demanda

2. En el caso Elgo Ríos (STC 02383-2013-PA), el Tribunal Constitucional ha señalado que, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, la procedencia de la demanda debe analizarse tanto desde una perspectiva objetiva como de una subjetiva. Así, desde la *perspectiva objetiva* debe atenderse a la *estructura del proceso*, correspondiendo verificar a si la regulación del procedimiento permite afirmar que estamos ante una vía célere y eficaz (estructura idónea); así como a la *idoneidad de la protección* que podría recibirse en la vía ordinaria, por ende, debe analizarse si en la vía ordinaria podrá resolverse debidamente el caso iusfundamental puesto a consideración (tutela idónea).
3. Por otra parte, desde la *perspectiva subjetiva*, corresponde analizar si, por consideraciones de urgencia y de manera excepcional, es preferible admitir a trámite la demanda de amparo pese a existir una vía ordinaria regulada. Al respecto, es necesario evaluar si transitar la vía ordinaria pone en *grave riesgo* al derecho vulnerado, o por lo menos amenazado, de tal modo que el agravio alegado puede tornarse irreparable (urgencia como amenaza de irreparabilidad); asimismo, debe atenderse a si es necesaria una *tutela urgente*, apreciando para ello la relevancia del derecho involucrado o también la gravedad del daño que podría ocurrir (urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño).
4. Con respecto a la necesidad de tutela urgente por la magnitud del bien involucrado o del daño, este mismo Tribunal ha sostenido que en determinados casos es necesario analizar si, “aun cuando existan vías judiciales específicas igualmente satisfactorias, la resolución de la pretensión planteada exige, en



virtud de las circunstancias del caso, una tutela jurisdiccional *urgentísima y perentoria*” (RTC Exp. N.º 09387-2006-AA, f.j. 3). En otras palabras, que debe admitirse a trámite el amparo, de manera excepcional, cuando lo alegado “pone de manifiesto la urgencia de la tutela jurisdiccional requerida, muy al margen de la existencia de una vía igualmente satisfactoria” (ídem, f.j. 4).

5. En este contexto, considero que el presente caso, y atendiendo a que la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la región Amazonas se realizará para el año 2021. Por ende, a la fecha la interposición de la demanda (18 de marzo de 2016), la actora no contaba con una vía igualmente satisfactoria, y debe, entonces, recurrirse al proceso de amparo.

Análisis del caso concreto

6. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que “El trabajo es un deber y derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”. El artículo 27 señala que “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
7. El artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR establece que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita, y e segundo, en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.
8. Por otra parte, el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico, y concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución. Este Tribunal ha precisado, en la sentencia recaída en el Expediente 01944-2002-AA/TC, que “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).
9. En el presente caso, se observa que la demandante laboró por un período prolongado, esto es, desde el 10 de setiembre de 2012 hasta el 15 de enero de 2016, a favor de la empresa demandada, mediante diversas modalidades contractuales: contratos de locación de servicios (del 10 de setiembre de 2012 al 30 de junio de 2013), contratos de trabajo sujetos a modalidad para obra o servicio específico (del 1 de julio al 31 de diciembre de 2013), contratos modales por suplencia para desempeñarse como asistentes de gerencia en remplazo de doña Aurea Marcelina Quintana Abanto (del 15 de enero al 15 de abril de 2014 al 31 de marzo de 2015), contrato de locación de servicios d(del 13



de abril de 2015 al 15 de octubre de 2015), y un contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico (del 16 de octubre de 2015 al 15 de enero de 2016).

10. De lo actuado, se aprecian los siguientes medios probatorios: **a)** Contratos de locación de servicios y contratos modales suscritos por la demandante y la emplazada; **b)** informes y memorándums emitidos por la demandante circulados al interior de la empresa demanda; **c)** Boletas de pago y recibos de honorarios por los servicios prestados; **d)** Liquidaciones de compensación por tiempo de servicios; y, **e)** Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos de Utcubamba SAC.
11. Del análisis de dichos medios probatorios, queda claro que la relación civil y los contratos modales que mantuvo la demandante con la Empresa Municipal de Servicios Electrónicos de Utcubamba SAC se han desnaturalizado, toda vez que los instrumentos mencionados acreditan que la accionante estaba sujeta a subordinación. En efecto, los contratos suscritos por la actora acreditan que ejerció labores continuas como asistente de gerencia, que si bien se vieron eventualmente interrumpidas por un plazo no superior a 15 días, este no resulto determinante en la relación laboral, dado que la actora desempeñó en todo momento la misma labor, y, además recibía una remuneración mensual por ello.
12. De manera específica, se observa que en los contratos de locación de servicios vigentes en el periodo 10 de setiembre de 2012 a 30 de junio de 2013 (f. 1 a 6), se estipuló que la actora debía emitir informes mensuales dando cuenta del cumplimiento de sus funciones a su jefe inmediato para su posterior aprobación, y a fojas 77 de autos obra la liquidación de la compensación por tiempo de servicios que comprende el periodo 1 de mayo a 31 de octubre de 2013.
13. Asimismo, en los contratos modales para obra o servicios durante el periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2013 (f. 46 a 50), se aprecia que, aunque presentan una causa objetiva de contratación temporal relacionada con la necesidad de recursos humanos para el trámite documentario, de clasificación y archivo a efectos de fortalecer la competitividad y dirección de la empresa demandada, destaca el hecho de las reiteradas prórrogas de este contrato modal. Además, y a pesar de que la demandada recurrió al uso de otras fórmulas de contratación temporal, siempre la actora desempeño, en esencia, las mismas labores con lo cual queda claro que los contratos modales estaban desnaturalizados.
14. Junto a ello, también se debe tener en cuenta que durante la vigencia de los contratos de locación de servicios (del 13 de abril al 15 de octubre de 2015), se emitió el Informe 001-2015-EMSEU/SEC (f. 17), de fecha 17 de agosto de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE

2015, en el cual la demandante requiere, desde la secretaría de Gerencial de la empresa demandada, la reparación y mantenimiento de una fotocopiadora marca Toshiba estudio 355; y a fojas 190 obra la liquidación de compensación por tiempo de servicios que comprende el período del mes de mayo a octubre de 2015.

15. En otras palabras, se evidencia que la supuesta relación civil y la contratación modal que existieron entre ambas partes, en realidad encubrió una relación laboral a plazo indeterminado. Por consiguiente, este Tribunal estima que los mencionados instrumentales si tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral que mantuvo la actora con la emplazada.
16. En consecuencia, y en aplicación del artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, ha quedado acreditado que la recurrente prestó servicio para la empresa emplazada de manera personal, bajo subordinación y de forma remunerada. Por ende, en rigor tenían un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
17. En mérito a lo expuesto, y en mérito a la aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que aquí entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado, toda vez que la relación contractual y la contratación modal que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se han desnaturalizado. Por ello, para el cese de la actora debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo cual no ha ocurrido en el presente caso.

Por las razones expuestas, considero que debe declararse **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso. En consecuencia, **NULO** el despido arbitrario de la demandante. Asimismo, debe **ORDENAR** a la Empresa Municipal de Servicios Eléctricos de Utcubamba SAC que reponga a doña Indiri Rodríguez Naquiche como trabajadora a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar categoría o nivel.

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02250-2019-PA/TC
AMAZONAS
KAREN INDIRI RODRÍGUEZ NAQUICHE