



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 454/2020



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 21 días del mes de agosto de 2019, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos de voto de los magistrados Blume Fortini, Ramos Núñez y Espinosa-Saldaña Barrera, y los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Ferrero Costa, que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Héctor Suca Anco contra la sentencia de fojas 287, de fecha 11 de julio de 2018, expedida por la Segunda Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fecha 23 de julio de 2013, ampliada con de fecha 15 de setiembre de 2014, el recurrente interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad Metropolitana de Lima y la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima SA (Emilima SA), a fin de que se deje sin efecto el despido incausado del cual ha sido objeto el 1 de mayo de 2013; y, en consecuencia, se disponga su reposición laboral en el puesto que venía desempeñando como obrero municipal (jardinero) en el mantenimiento de las áreas verdes del Parque Mágico del Agua.

Manifiesta haber prestado labores de manera ininterrumpida del 23 de enero de 2012 al 1 de mayo de 2013, mediante la suscripción de un contrato de locación de servicios no personales, pues emitía recibos por honorarios; sin embargo, en la realidad, realizó servicios de naturaleza permanente, cumpliendo una jornada legal ordinaria (horario) y percibiendo una remuneración mensual. Refiere que, al haberse desnaturalizado su contrato de locación de servicios y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, solo podía ser despedido por causa justa derivada de su conducta o capacidad laboral. Agrega que, al haber participado activamente en la constitución del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Municipal de Emilima (Suteil), así como haber formado parte de su junta directiva en calidad de secretario de economía, como se lo comunicó a la empresa demandada, fue inmediatamente hostilizado por sus superiores, quienes lo conminaron a renunciar al sindicato. Posteriormente, con fecha 1 de mayo de 2013, fue despedido sin justificación. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y a la libertad sindical.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

La apoderada Emilima SA deduce la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado y contesta la demanda señalando que su representada únicamente administra el Circuito Mágico del Agua, pero no cuenta con autonomía técnica, financiera y económica, ya que los servicios prestados no son asumidos por su cuenta y riesgo, sino que todos los equipos de trabajo y las herramientas para ejecutar la labor del personal son de propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, conforme ha sido reconocido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por medio del Acta de Infracción 891-2013. Por ello, niega la existencia de un vínculo laboral entre Emilima SA y el demandante. Argumenta también que no existió subordinación y que las labores que prestó el actor no tienen que ver con el giro de su representada, como se puede comprobar con el Reglamento de Organización y Funciones. Por último, indica que la constitución del sindicato de trabajadores de Emilima SA fue impugnada, toda vez que dichos prestadores habrían constituido ese sindicato en vulneración de los requisitos fundamentales señalados en la ley.

La procuradora pública municipal deduce las excepciones de incompetencia y de falta de legitimidad para obrar del demandante, y contesta la demanda expresando que mediante Acuerdo 344 del 12 de agosto de 2008, se aprobó la celebración del proyecto de convenio de administración del Circuito Mágico del Agua entre la Municipalidad Metropolitana de Lima y Emilima SA dentro de dicho convenio se establece la administración del Parque de la Reserva (hoy parque de la exposición) y del Circuito Mágico del Agua a cargo de Emilima con recursos municipales a través del Fondo Municipal de Renovación Urbana – FOMUR, teniendo entre sus obligaciones el recaudar los ingresos provenientes del mencionado circuito, depositarlas en las cuentas recaudadoras y manejar las cuentas operativas.

El Quinto Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 4 de enero de 2017, declaró infundadas las excepciones propuestas por la parte demandada. Con fecha 19 de abril de 2017, declaró fundada la demanda por considerar que, al haberse demostrado que el accionante prestó sus servicios a la Municipalidad Metropolitana de Lima en forma subordinada y permanente y en aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que entre las partes existió una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que su contrato debe ser considerado como uno de duración indeterminada. Asimismo, al habersele despedido sin expresión de causa justa se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. Agrega que, en autos, no se advierte ningún indicio o elemento de juicio que permita advertir que su despido obedeció a un acto de represalia debido a su afiliación y dirigencia sindical.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

La Sala Superior revisora revocó la apelada y, reformándola, declaró improcedente la demanda por estimar que la pretensión contenida en la demanda no ha superado el análisis de pertinencia de la vía constitucional establecido en la sentencia emitida en el Expediente 02383-2015-PA/TC. Agrega que lo pretendido puede ser resuelto idóneamente en otra vía, como es el proceso abreviado laboral, pues no existe una afectación de especial urgencia que lo exima de ello, además de que el juez ordinario laboral deberá habilitar el respectivo plazo para que, en la vía ordinaria, el justiciable pueda adecuar su pretensión de acuerdo con los alcances de la Ley 29497.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El demandante señala que, en su condición de secretario de economía del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Inmobiliaria de Lima Metropolitana o Suteil (dirigente sindical), fue despedido sin expresión de una causa justa por la demandada, motivo por el cual solicita su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando como obrero municipal (jardinero) en el mantenimiento de las áreas verdes del Parque Mágico del Agua.

Alega que su despido se produjo como represalia por su afiliación sindical y su elección como dirigente sindical. Afirma que se vulneraron sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y a la libertad sindical.

Cuestiones previas

2. En la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano*, el 22 de julio de 2015, este Tribunal estableció los criterios para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional. En ese sentido, señala que deben analizarse dos niveles para determinar si la materia controvertida puede revisarse o no en sede constitucional:

- a) La perspectiva objetiva, corrobora la idoneidad del proceso, bajo la verificación de otros dos subniveles: (a.1) La estructura del proceso, correspondiendo verificar si existe un proceso célere y eficaz que pueda proteger el derecho invocado (estructura idónea) y; (a.2) El tipo de tutela que brinda el proceso, si es que dicho proceso puede satisfacer las pretensiones del demandante de la misma manera que el proceso de amparo (tutela idónea).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

- b) La perspectiva subjetiva, centra el análisis en la satisfacción que brinda el proceso, verificando otros dos subniveles: (b.1) La urgencia por la irreparabilidad del derecho afectado, corresponde analizar si la urgencia del caso pone en peligro la reparabilidad del derecho y; (b.2) La urgencia por la magnitud del bien involucrado, si la magnitud del derecho invocado no requiere de una tutela urgente.
3. Al respecto, desde una perspectiva objetiva, conviene precisar que ningún proceso ordinario hubiera sido igualmente satisfactorio al proceso de amparo en términos de celeridad. En efecto, su naturaleza es breve, al contener etapas procesales cortas (artículo 53 del Código Procesal Constitucional), carecer de etapa probatoria (artículo 9 del Código Procesal Constitucional), entre otras características que son propias del proceso de amparo. Es decir, el eje central del razonamiento es la demora de los procesos ordinarios en comparación con los procesos de amparo.
4. En el caso de autos, a la fecha de interposición de la demanda (23 de julio de 2013), ya se encontraba vigente en el distrito judicial de Lima la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497. Sin embargo, es necesario precisar que para el caso concreto el proceso laboral abreviado no se constituiría como una vía igualmente satisfactoria para atender la pretensión de la parte demandante, más sí el proceso constitucional.
5. En efecto, ello se pone de manifiesto en la *urgencia de la tutela jurisdiccional requerida*, dado que el accionante afirma que su despido estuvo motivado por su condición de *dirigente sindical*, afectándose su derecho al trabajo y a la libertad sindical. En consecuencia, este Tribunal estima que el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para determinar si las demandadas vulneraron o no los derechos constitucionales alegados por el recurrente.
6. Aunado a ello, es preciso subrayar que el artículo 24 de nuestra Constitución ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente, la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, el derecho a la igualdad y la dignidad, (STC 04922-2007-PA/TC, fundamento jurídico 6).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

Sobre la aplicación del Precedente Huatuco

7. En el precedente Huatuco (STC 05057-2013-PA), este Tribunal hizo referencia tanto a la función pública como a la carrera administrativa. Al respecto se afirmó sobre la función pública que esta podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado. Por otro lado, se señaló que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido que cuenta con reserva de ley para su configuración, a efectos de evitar deformar el régimen de funcionarios y servidores en la medida que se busca el ingreso en condiciones de igualdad.
8. Estando de acuerdo con lo anterior, es necesario mencionar que existe una distinción entre función pública y carrera administrativa. pues en atención a lo dispuesto en el precedente Huatuco, es claro que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, les corresponde aplicar las reglas del precedente mencionado, referidas al pedido de reposición.
9. Al respecto, se advierte que desde siempre – en la historia de la legislación dedicada a regular la función pública - se ha distinguido claramente a los servidores “de carrera” del resto de empleadores del Estado. Siendo que, incluso la actual Constitución de 1993, insiste en esta distinción al hacer referencia a la “carrera administrativa”, distinguiéndola de otras modalidades de función pública (artículo 40); de igual manera, la Ley de Servicio Civil utiliza el mismo sentido al establecer la existencia del “servidor civil de carrera”, distinguiéndolo de otro tipo de funcionarios del Estado.
10. Siendo que, el precedente Huatuco se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa y con una noción más bien genérica de función pública, tenemos que la regla central es la siguiente:

“El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada”. (Fundamento jurídico 9).

Y si bien este párrafo hace mención expresa al “ingreso a la administración pública”, de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

11. Por tanto, el bien que busca proteger el precedente es el de la carrera administrativa, lo cual justifica que se haga referencia a la necesidad de todo pedido de reposición requiere que la demandante haya accedido previamente a la plaza a través de un concurso de méritos, previa evaluación, siempre y cuando exista plaza vacante, siendo nulo todo acto administrativo contrario a dicho procedimiento. Es decir, se promueve que el acceso a dicha plaza atienda a criterios meritocráticos, por lo que, no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se trata de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.

12. En ese sentido, es claro que el precedente Huatuco solo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Siendo esto especialmente relevante para el caso en concreto, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública, y otros que claramente no forman parte de ella, tal es el caso de los obreros municipales y sus asimilables, sujetos a la actividad privada, tema que será abordado en los fundamentos siguientes.

Sobre la aplicación del criterio establecido en Cruz Llamos

13. Ahora bien, en la sentencia emitida en el expediente 06681-2013-PA/TC, publicada el 20 de julio de 2016 en el portal web institucional, este Tribunal precisó los alcances del precedente contenido en el expediente 05057-2013-PA/TC, señalando que este solamente será aplicable a los casos en los que la plaza en la que laboraba el demandante antes de producirse el acto lesivo forme parte de la carrera administrativa y no a otras modalidades de función pública, debido a que no tendría sentido exigir el empleo de criterios meritocráticos cuando no se requiere tomar en cuenta estas consideraciones frente a quienes no son parte de la carrera administrativa (cfr. Fundamentos jurídicos 10 a 13 de la sentencia emitida en el expediente 06681-2013-PA/TC).

14. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera administrativa (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la contratación



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

administrativa de servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).

15. Por estos motivos, este Tribunal precisó que, para que sean aplicables las reglas del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, es necesario que el caso en cuestión presente las siguientes características:

- a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.
- b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).

16. En el presente caso, la parte demandante pretende la reposición a una plaza que no forma parte de la carrera administrativa, pues se desempeñó en el cargo de jardinero en el "Circuito Mágico del Agua", propiedad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, situación que no comporta la pertenencia al régimen de empleo público. En consecuencia, y al no ser aplicable el precedente contenido en el expediente 05057-2013-PA/TC, me avocaré al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si la parte recurrente fue objeto de un despido.

Análisis de la controversia

17. 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 persona"; mientras que su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
18. Por su parte, el artículo 28 de la Constitución de 1993 señala: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical (...)".
19. En lo que concierne al desarrollo de esta última disposición constitucional, en la sentencia emitida en el expediente 00008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional tuvo oportunidad de precisar los alcances de la libertad sindical, en armonía con los tratados internacionales sobre la materia. Así, este derecho fundamental, definido como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, se manifiesta en dos planos: (i) la libertad sindical *intuito*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

personae, que comprende, en su faceta positiva, el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos, y en su faceta negativa, el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical; (ii) la libertad sindical plural, la cual que plantea tres aspectos: 1) ante el Estado (comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical); 2) ante los empleadores (comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales); y 3) ante las otras organizaciones sindicales (comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.).

20. En el ámbito internacional y en el terreno laboral, el Convenio de la OIT 151, sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, suscrito y ratificado por el Perú; y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, han previsto en sus textos preceptos que pretenden precisamente brindar protección a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, protegiéndolos ante posibles actos de discriminación o actos que los perjudiquen como consecuencia precisamente de tener afiliación sindical (sentencia emitida en el Expediente 8330-2006-PA/TC, fundamento jurídico 4).

De forma complementaria, conviene traer a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT con relación a la libertad sindical:

Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad” [La libertad sindical. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada) 2006; Sentencia 08330-2006-PA/TC].

Objetivos de las organizaciones sindicales

22. Por otro lado, es necesario resaltar que las organizaciones sindicales, al representar al conjunto de trabajadores de su ámbito, cumplen un papel fundamental en la sociedad, ya sea porque actúan como manifestación del derecho de asociación o por su vinculación con la consolidación del Estado social y democrático de derecho. Es



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

precisamente para este logro que tiene entre sus principales objetivos el estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como buscar el mejoramiento social, económico y moral de sus integrantes (sentencia 00008-2005-PI/TC, fundamento jurídico 28).

23. En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional, en la sentencia 05474-2006-PA/TC, estableció lo siguiente:

[...] la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. 4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo.

24. De otro lado, en un pronunciamiento reciente, este Tribunal recordó:

Debe advertirse que, en armonía con la STC 03884-2010-PA/TC, fundamento 13, cuando se acusa una conducta lesiva del derecho a la sindicalización incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante, antes, debe aportar un indicio razonable que indique que el acto lesivo se originó a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales (sentencia 03377-2013-PA/TC, fundamento jurídico 14).

25. Al respecto, este Tribunal estima importante establecer los siguientes puntos, con la finalidad de dilucidar la controversia planteada:

- i) Si la parte demandante mantenía o no una relación a plazo indeterminado con la Municipalidad Metropolitana de Lima;
- ii) Si el señor Héctor Suca Anco tenía la condición de dirigente sindical del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Inmobiliaria de Lima



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

Metropolitana (Suteil) al momento de producido su despido, el 1 de mayo de 2013;

iii) Si el despido del accionante se llevó a cabo por su condición de dirigente del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Inmobiliaria de Lima Metropolitana (Suteil).

26. En cuanto al punto "i" del fundamento jurídico 14 anterior, resulta importante señalar lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo:

(...)

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

27. Así, de lo actuado, se tiene el Acta de Infracción 891-2013 (Orden de Inspección 19941-2012-MTPE/1/20.4 (folios 21 a 41), elaborada por el inspector de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se señala en la parte de hechos verificados, a fojas 34, lo siguiente:

HECHOS VERIFICADOS

[...]

Segundo.- Que las actuaciones inspectivas se desarrollaron en el Centro de Trabajo denominado Circuito Mágico del Agua (...), donde se encontró laborando a cincuenta y un personas en las visitas inspectivas de fecha 29 y 31 de enero, los mismos que refirieron los siguientes datos personales:

DNI	AP. MAT.	AP. PAT.	NOMBRE	FEC. IN	CARGO	JORNADA	MONTO
(...)							
10	SUCA	ANCO	HECTOR	12/01/2012	JARDINERO	L-S, 7:30 A 4 p.m.	S/950

(...)

Quinto.- Que EMILIMA ha venido administrando el Circuito Mágico del Agua en el Parque de la Reserva desde el 26 de julio del 2007 hasta el 30 de abril de 2008, en mérito a la Resolución de Alcaldía 6487 de fecha 19 de junio de 2000.

Sexto.- Que, mediante Acuerdo de Concejo N.º 344, de fecha 12 de agosto de año 2008 se aprobó la celebración del Proyecto de Convenio de Administración del circuito Mágico del Agua, a suscribirse entre la Municipalidad Metropolitana de Lima - MML y la empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A. - EMILIMA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

S.A., cuyo texto del Convenio es parte integrante del mencionado Acuerdo de Concejo.

Del contenido del Acuerdo de Concejo 344, se puede rescatar la siguiente información:

Mediante Resolución de Alcaldía 6487 de fecha 19 de junio de 2000 y dentro del marco de las acciones para el mejoramiento del Sistema Metropolitano de Recreación Pública, se encargo a EMILIMA S.A., la administración del Parque de la Reserva, administración que se ha extendido a la Conducción del Circuito Mágico del Agua.

El circuito Mágico del Agua se financió con recursos de la Municipalidad Metropolitana de Lima a través del FOMUR, constituye un bien de propiedad municipal, por lo que los recursos que se generen por su utilización corresponden a la Corporación.

(...)

Octavo.- Que, durante el recorrido efectuado por los diferentes ambientes del centro de trabajo denominado Circuito Mágico del Agua del Parque de la Reserva, en las visitas inspectivas del 29 y 31 de enero de 2013, se encontraron en sus respectivos puestos de trabajo a cincuenta y un (51) personas realizando labores tales como de: administración, vigilantes de puerta, de mantenimiento de áreas verdes, pintores, jardineros, carpinteros, laqueadores, restauradores, operarios en obra, oficial y técnico electricista.

(...)

Décimo.- Que, conforme al convenio de Administración del Circuito Mágico del Agua, suscrito entre el sujeto inspeccionado y la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., se advierte lo siguiente:

- EMILIMA S.A. carece de autonomía técnica y financiera, los servicios prestados no son asumidos por su cuenta y riesgo. Los costos operativos se pactan en función al Presupuesto de Operación del Circuito Mágico del Agua que propone EMILIMA S.A. y que aprueba la MML.
- EMILIMA S.A. no cuenta con recursos financieros, técnico o materiales propios, EMILIMA S.A. recauda por encargo de la MML los ingresos provenientes de la administración del Circuito Mágico del Agua y los deposita en las cuentas recaudadoras, y maneja las cuentas operativas con la única y exclusiva finalidad de cubrir los costos operativos del Circuito Mágico del Agua, estas son abiertas por la MML, con poder de firmas para los funcionarios de EMILIMA (gerente general y gerente de administración y finanzas), con el objeto de atender los gastos operativos del Circuito Mágico del Agua.
- El personal que realiza labores en el indicado centro de trabajo no se encuentra bajo su subordinación, sino del sujeto inspeccionado la Municipalidad Metropolitana de Lima, conforme a la información que se tiene del PDT de la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

planilla electrónica, así como con los documentos aportados por EMILIMA S.A., el 26 de febrero último, referidos a la relación de personal del centro de trabajo visitado de 162 locadores y sus órdenes de servicio, en el cual se constató que el personal encontrado laborando en el Circuito Mágico del Agua emiten recibos de honorarios profesionales a nombre del sujeto inspeccionado bajo la modalidad de servicios no personales y las órdenes de servicios son elaborados y autorizados por EMILIMA S.A.

Décimo primero.- Que, conforme al tenor del convenio de Administración del Circuito Mágico del Agua, suscrito entre el sujeto inspeccionado y la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima S.A., EMILIMA S.A., el Convenio pactado es uno de administración, con encargo de recaudación con depósito en cuentas recaudadoras de la MML, con pago de gastos operativos por la MML mediante sus cuentas operativas y los costos operativos se ejecutan en función al Presupuesto de Operación del Circuito Mágico del Agua aprobado por la MML. Por las consideraciones detalladas, se puede concluir que la función de EMILIMA S.A., por encargo de la inspeccionada, consiste únicamente en gestionar la actividad del personal, sin que este deje de estar subordinado a la Municipalidad de Lima y por ende el personal que presta los servicios y que fue hallado laborando es personal de la MML.

Décimo Segundo.- Que, por las actuaciones inspectivas realizadas, se ha podido comprobar los elementos de una relación laboral, como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración, habiendo encontrado a los trabajadores laborando en un horario de trabajo establecido, efectuando las labores de vigilantes de puerta, de mantenimiento de áreas verdes, pintores, jardineros, carpinteros, laqueadores, sanitarios, restauradores operario en obra, oficial y técnico electricista, situación que evidencia de manera sólida y objetiva las características de una vinculación laboral entre las partes, como es el caso de las actividades que desarrollan los trabajadores afectados y que son compatibles con el giro, objetivos y funciones del inspeccionado.

(...)

Por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad consagrado en el artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley 28806, ante la concurrencia de los tres elementos esenciales para que se configure una relación laboral, frente a la nominal contratación civil (locación de servicios) (...), que siendo así **los trabajadores encontrados laborando, mantienen una relación de carácter laboral con la inspeccionada, constatándose el incumplimiento de la misma respecto a su contratación bajo el régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo 728)**, según lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades que señala "(...) Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen [énfasis agregado].

28. Asimismo, de fojas 50 a 54 obran recibos por honorarios desde abril de 2012 hasta enero de 2013, las cuáles consignan el pago recibido por la Municipalidad Metropolitana de Lima. Ello además se corrobora con la Declaración de Pago Anual de Impuesto a la Renta (fojas 66), donde se consigna el monto depositado por la Municipalidad Metropolitana de Lima, las mismas que coinciden con los montos señalados en los recibos por honorarios mencionados.
29. En ese sentido, se tiene por acreditado que el accionante mantenía una relación laboral a plazo indeterminado con la Municipalidad Metropolitana de Lima. Por tanto, para el cese del actor correspondía respetarse el debido procedimiento de conformidad con el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual no ha sucedido en el caso de autos, toda vez que se despidió al recurrente conforme se aprecia del acta de constatación policial de fecha 3 de mayo de 2013, pues de dicho documento se desprende que solo prestó servicios hasta el 30 de abril de 2013. Por tanto, se concluye que la parte demandada vulneró los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso del actor.
30. Con relación al **punto "ii"** del fundamento jurídico 14 *supra*, tenemos que, a fojas 4, obra la constancia de inscripción automática, de fecha 4 de abril de 2013 (expediente 41628-2013), realizada por el secretario general del Suteil ante la Subdirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para el periodo del 15 de marzo de 2013 al 14 de marzo de 2015. Corresponde indicar que, de fojas 6 a 25, obra el acta de asamblea de constitución del Suteil de fecha 15 de marzo de 2013, del cual se desprende que el ahora demandante ostentaba el cargo de secretario de economía.
31. De lo expuesto, se evidencia que la dirigencia del Suteil, del cual formó parte el recurrente, se inscribió en la Sub Dirección de Registros Generales el 4 de abril de 2013 (folio 4), y que el despido denunciado por el actor se llevó a cabo el 30 de abril de 2013 (folio 3). Se determina, entonces, que, al momento del despido del accionante, este tenía la condición de dirigente del mencionado sindicato.
32. Respecto al **punto "iii"** del fundamento 14 *supra*, si bien el representante de Emilima SA, en su contestación de demanda, alegó que la inscripción del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Metropolitana había sido impugnado, en autos no obran instrumentales que acrediten dicho argumento.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

33. En ese sentido, en el presente caso, está probado que el accionante, en marzo de 2013, entró a formar parte de la Junta Directiva del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Metropolitana, como secretario de economía, y también está acreditado que en instancia administrativa obtuvo el reconocimiento de su vínculo laboral con la Municipalidad Metropolitana de Lima, luego de lo cual esta última procedió a la extinción del vínculo laboral sin expresar justificación legítima, como se verifica de la constatación policial de fecha 3 de mayo de 2013 (folio 3).

34. De lo actuado, se advierte entonces que el despido del actor responde a que este ejerció su derecho a la libertad sindical, pues además de afiliarse al Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Municipal Inmobiliaria de Lima Metropolitana, también actuó como dirigente, ocupando el cargo de secretario de economía. En consecuencia, el despido del actor deviene en nulo y violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la libertad sindical.

35. Por lo expuesto, este Tribunal declara que, en el presente caso, se ha configurado un despido nulo vulneratorio de los derechos al trabajo y a la libertad sindical del actor, reconocidos en el artículo 22 y 28 de la Constitución, por lo que la demanda debe ser estimada.

Efectos de la sentencia

36. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la Municipalidad Metropolitana de Lima ha vulnerado el derecho constitucional a la libertad sindical, 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.

37. 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,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda porque se ha acreditado la vulneración de sus derechos al derecho al trabajo, a la libertad sindical y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido producido el 30 de abril de 2013 del cual ha sido objeto el accionante.
2. **ORDENAR** que la Municipalidad Metropolitana de Lima reponga a don Héctor Suca Anco 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.


BLUME FORTINI

MIRANDA CANALES

RAMOS NÚÑEZ

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

ONENTE MIRANDA CANALES


Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO BLUME FORTINI

Si bien concuerdo con declarar fundada la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la libertad sindical y al debido proceso, discrepo de los fundamentos 2 al 16 de la sentencia, por las consideraciones que paso a exponer:

1. En relación a los fundamentos 2 al 6 considero que corresponde emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, teniendo en cuenta que no es aplicable el precedente Elgo Ríos, recaído en el expediente 02383-2013-PA/TC, por no existir vía paralela igualmente satisfactoria en el estado en que se encuentra el presente proceso, pues el amparo también puede proceder en tanto se demuestre que el que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía célere e idónea para atender el derecho del demandante, características que tienen que determinarse no en función de un análisis 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. Es decir, si se trata de 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 (como en el presente), 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 de sus derechos.
2. Asimismo, discrepo puntualmente del contenido de los fundamentos 7 a 16 de la sentencia en cuanto cita la sentencia recaída en el expediente 05057-2013-PA/TC, pues conforme a las consideraciones que desarrollé extensamente en el voto singular que emití en dicha oportunidad y al que me remito en su integridad, el proceso de amparo es la vía idónea para la tutela del derecho al trabajo frente al despido arbitrario de los trabajadores del sector público aun cuando no hayan ingresado por concurso público. Esto, en aplicación del principio de primacía de la realidad.

S.

BLUME FORTINI

Lo que certifico:

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO RAMOS NÚÑEZ

Emito el presente fundamento de voto porque si bien coincido con el sentido de lo resuelto, estimo necesario precisar mi posición respecto a la necesidad de tutela urgente en el presente caso derivada de la situación específica en la cual se encuentran algunos obreros municipales en nuestro país.

Resulta innegable la situación de precariedad institucional y las condiciones de inestabilidad laboral que en ciertos casos afrontan los obreros municipales, lo cual los coloca en una situación particularmente preocupante. Según cifras recogidas a junio de 2016, de los 64845 obreros municipales a nivel nacional, 2182 son nombrados (Decreto Legislativo 276); 1528 son contratados (Decreto Legislativo 276); 37544 laboran bajo el Decreto Legislativo 728; 10045 lo hacen con contratos administrativos de servicios (CAS) y 13546 desempeñan labores bajo la modalidad de locación de servicios [INEI. Estadísticas Municipales 2016, página 160].

Por otra parte, un factor adicional importante a tener en cuenta viene representado por las difíciles condiciones remunerativas de este grupo de trabajadores. En estos casos, por ejemplo, la necesidad de tutela urgente puede derivar de la situación de pobreza que se podría generar respecto de algunos obreros municipales que acuden al proceso constitucional del amparo alegando un presunto despido arbitrario.

En ese sentido, debido a la condición en la que en muchos casos se encuentran estas personas es que el Estado en general –y los órganos jurisdiccionales en particular– están en la obligación de garantizarles el acceso a un recurso sencillo, rápido y efectivo pues, como lo ha manifestado la Relatora Especial sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el acceso a recursos judiciales de tales características es fundamental para hacer frente a las principales causas de la pobreza, la exclusión y la situación de vulnerabilidad [Cfr. Asamblea General. A/67/278, 2012, párrafo 5].

De igual parecer en nuestro hemisferio ha sido la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) que, en su reciente informe temático sobre “Pobreza y derechos humanos en las Américas”, señaló que “las personas que viven en situación de pobreza o pobreza extrema generalmente enfrentan mayores obstáculos para acceder a la justicia, así como a los medios que les permitan la gestión efectiva para denunciar y exigir el cumplimiento de sus derechos” [OEA/Ser.L/V/II.164. Doc. 147. 2017, párrafo 504].

En consecuencia, considero que la sola situación de precariedad institucional no puede llevarnos a asumir, de manera general, la habilitación del proceso de amparo, sino que debe verificarse, en el caso a caso, la situación específica de cada persona atendiendo a un parámetro más concreto y, de esa manera, corroborar si el despido denunciado pone en evidencia la condición de vulnerabilidad que justificaría una tutela urgente a través del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

amparo. Al respecto, es necesario advertir que no existe una única forma de medir la situación de pobreza o la pobreza extrema y ello se debe, principalmente, a la multiplicidad de enfoques desde los cuales puede ser abordado este fenómeno social. No obstante ello, se puede apreciar que el enfoque monetario o de pobreza por ingresos es el más empleado por instituciones como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) o la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Este enfoque basa su medición en la denominada “línea de pobreza”, la cual es obtenida partiendo de una consideración dual, conformada por una línea de indigencia o pobreza extrema (componente alimentario) a la que se le suman los bienes y servicios básicos (componente no alimentario). Es importante anotar que la CIDH ha reconocido que la interpretación de los elementos que componen esta línea de pobreza y del concepto mismo de pobreza por ingresos pueden variar dependiendo de cada Estado en razón a las diferencias culturales sobre lo que se puede entender como bienestar y desarrollo [Cfr. OEA/Ser.L/V/II.164. Doc. 147. 2017, párrafos 26 y 49].

Es en ese sentido que se hace propicio determinar, de acuerdo con la realidad nacional vigente, el parámetro objetivo para considerar si es que una persona se encuentra en situación de pobreza.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe técnico sobre la “Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016” ha empleado el análisis de la línea de pobreza desagregándolo en dos componentes a saber: a) el componente alimentario, constituido por el valor de una canasta socialmente aceptada de productos alimenticios [Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016, página 33] y b) el componente no alimentario, constituido por el valor de la canasta de bienes y servicios que requiere una persona para satisfacer sus necesidades referidas al vestido, calzado, alquiler de vivienda, uso de combustible, muebles, enseres, cuidados de la salud, transporte, comunicaciones, esparcimiento, educación, cultura y otros [Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016, página 36].

Para el primer componente, el INEI ha considerado un valor *per cápita* mensual nacional, actualizado al 2016, por cada miembro que conforma el hogar, ascendente a S/. 183. Este monto, sumado a lo que integra el componente no alimentario, establece la línea de pobreza nacional en S/. 338 mensuales por cada persona que habita un hogar [Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2017, páginas 33 y 36]. En virtud a estos criterios, la condición de pobreza como situación de especial vulnerabilidad se configurará cuando una persona reside en un hogar cuyo gasto *per cápita* es insuficiente para adquirir una canasta básica de alimentos y no alimentos (ambos componentes), mientras que, la condición de extrema pobreza se presentará si es que la persona integra un hogar cuyos gastos *per cápita* están por debajo del costo de la canasta básica de alimentos (solo el primer componente) [Cfr. Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2017, página 41].



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

En consecuencia, al considerar la línea de pobreza *per cápita* nacional en S/. 338, se puede asumir como monto base la suma de S/. 1352 si consideramos que, según la más reciente Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2016 realizada por INEI, una familia promedio está compuesta por 3.7 miembros, es decir, por cuatro personas si se redondea dicha cifra al número entero inmediatamente superior. Por lo tanto, cuando un obrero municipal perciba una remuneración mensual por debajo del monto anteriormente establecido, corresponderá ventilar el caso en la vía del proceso constitucional de amparo. Ello se sustenta en el criterio asumido por este Tribunal de admitir a trámite las demandas de amparo cuando se ponga de manifiesto la urgencia de la tutela jurisdiccional requerida en un caso concreto, independientemente de si existe una vía igualmente satisfactoria [Cfr. STC 01406-2013-PA/TC, fundamento 5; 00967-2008-PA/TC, fundamento 6; 5702-2006-PA/TC, fundamento 4].

Ahora bien, para aquellos casos en los cuales los ingresos mensuales de la parte demandante sean variables, corresponderá evaluar las remuneraciones percibidas dentro de los últimos doce meses, teniendo como punto de referencia la fecha en la cual se alega que ha ocurrido el supuesto despido arbitrario, a fin de obtener un promedio de lo percibido y verificar si ello supera o no el monto previamente señalado. Esto se sustenta en el hecho mismo que la línea de pobreza es un concepto económico de naturaleza anual.

Análisis del caso concreto

En consideración a lo expuesto, si en el caso de autos se toman en cuenta las remuneraciones percibidas ubicadas de los últimos doce meses por el demandante (fojas 51 a 54) se advierte que éste percibía un monto promediado de S/. 786 mensuales. Por lo tanto, corresponde que la presente demanda sea tramitada en el proceso de amparo.

Así, y por las razones expuestas además en la sentencia, considero que debe declararse **FUNDADA** la demanda al haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo, a la libertad sindical y al debido proceso. En consecuencia, se debe declarar **NULO** el despido producido el 30 de abril de 2013 del cual ha sido objeto el demandante y **ORDENAR** a la Municipalidad Metropolitana de Lima que reponga a don Héctor Suca Anco como trabajador a plazo indeterminado en el puesto que venía desempeñando o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento.

S.

RAMOS NÚÑEZ

Lo que certifico:


Flavio Redéguí Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Coincido con el sentido de lo resuelto por mis colegas magistrados. Sin embargo, y sin perjuicio de la cuestión previa que se habría analizado para considerar al proceso de amparo como vía idónea para dilucidar lo pretendido por el actor, debo realizar las siguientes anotaciones:

1. El precedente "Elgo Ríos" (02383-2013-PA/TC), emitido por este Tribunal el 22 de julio de 2015, supuso un cambio importante en la interpretación que se había estado haciendo del artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, el artículo referido a la vía igualmente satisfactoria.
2. En este precedente se ofrecieron cuatro criterios que, a modo de test, debían analizarse en cada caso concreto para sostener si existe una vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo para resolver la controversia en cuestión. Con ello, planteamos, que no debía insistirse en una lógica de listas de temas para distinguir cuando algo corresponde ser visto por la judicatura constitucional de cuando algo debe ir a una vía ordinaria.
3. De otro lado, conviene tener presente que un precedente anterior a "Elgo Ríos", el precedente "Baylón Flores" (STC 00206-2005-PA/TC), todavía vigente en lo referido a sus referencias a conceptos de naturaleza laboral material, señalaba expresamente que "(...) los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos." (f. 14). Se establecía así una línea directa para casos en los que se vulneraba o amenazaba la libertad sindical para que puedan ser vistos en amparo, aun cuando el proceso laboral pudiera ser igualmente tuitivo.
4. Los presupuestos para sustentar el razonamiento recogido en el fundamento anterior han sido expuestos por el Tribunal en el desarrollo de su jurisprudencia, mas no se habrían explicado las razones por las cuales ciertos temas, como la libertad sindical, se consideran con mayor relevancia constitucional que otros. Es más, la generación de una vía directa al amparo no parecería ser conforme a una serie de posiciones asentadas por el Tribunal Constitucional y la doctrina constitucional como son la subsidiariedad o residualidad del amparo, la pretensión de que son los jueces del Poder Judicial los llamados a realizar el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HÉCTOR SUCA ANCO

control de constitucionalidad, o los alcances de la constitucionalización del Derecho laboral, entre otros postulados que suelen afirmarse junto a reglas como la que he mencionado.

5. Frente a estas imprecisiones, el precedente "Elgo Ríos" plantea una serie de pautas argumentativas para los operadores de justicia que va más allá de la asignación injustificada e indiscriminada del tratamiento de algunos procesos al amparo sin importar las circunstancias de ello. El precedente "Elgo Ríos" obliga a argumentar en torno a sus cuatro criterios, que a continuación reitero, sin determinar a priori cual debe ser el resultado:
 - a. Estructura idónea, atendiendo a si la regulación objetiva del procedimiento permite afirmar que estamos ante una vía célere y eficaz.
 - b. Tutela idónea, que mide la idoneidad de la protección que podría recibirse en la vía ordinaria, debiendo analizarse si la vía ordinaria podrá resolver debidamente el caso iusfundamental que se ponga a su consideración
 - c. Urgencia como amenaza de irreparabilidad, donde se evalúa si transitar la vía ordinaria puede tornar irreparable la afectación alegada
 - d. Urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño, donde se evalúa la relevancia del derecho involucrado o a la gravedad del daño que podría ocurrir
6. Una aplicación completa de "Elgo Ríos" no podrá ser, por tanto, una que solo haga referencia al alegato de parte para ingresar al fondo, ni tampoco podrá ser aquella que, relevándose de cualquier análisis adicional, asuma los criterios del caso "Baylón Flores".
7. Lo afirmado no quiere decir que exista una necesaria e inevitable contradicción entre los resultados que se obtengan en el análisis de procedencia bajo estos dos precedentes. Como se afirmó en la propia sentencia del caso "Elgo Ríos", es muy probable que en la mayoría de casos los resultados coincidirán. Básicamente lo que va a resultar distinto es el razonamiento que debe realizar el Tribunal para definir si una pretensión debe ser o no canalizada por una vía igualmente satisfactoria.
8. En este caso en concreto, el análisis detallado debe ser el que presento a continuación:
 - a. *Estructura idónea:*
El proceso ofrecido como vía igualmente satisfactoria al amparo sería el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

proceso abreviado laboral regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Y es que en el artículo 2, inciso 3, de la Ley 29497, se señala que los juzgados laborales son competentes para conocer, en un proceso laboral abreviado, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En consecuencia, se cumple con el requisito de estructura idónea.

b. Tutela idónea:

Desde una perspectiva objetiva, no se ha verificado que más allá de las previsiones legales a las que hace referencia el criterio anterior, existan razones que eviten que este caso se pueda ver en un proceso laboral abreviado.

En consecuencia, se cumple con el requisito de tutela idónea.

c. Urgencia como amenaza de irreparabilidad:

Desde una perspectiva subjetiva, el demandante no ha alegado razón alguna que permita señalar que exista un daño irreparable a los derechos fundamentales alegados.

En consecuencia, se cumple con el requisito de no existencia de urgencia como amenaza de irreparabilidad.

d. Urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño:

El despido nulo implica en casi todos los casos la vulneración o amenaza de vulneración múltiple de derechos fundamentales. Aquello configura un daño de importante magnitud, no solo en el derecho del recurrente, sino por las consecuencias que puede tener en la comprensión de la libertad sindical de los demás involucrados.

En consecuencia, se incumple con el requisito de no existencia de urgencia por magnitud del bien involucrado o daño

9. Lo aquí expuesto nos lleva a señalar que si bien los tres primeros criterios se cumplen al punto que se perfila el procesal laboral abreviado como una vía igualmente satisfactoria, al no cumplirse el último de ellos, no se ha podido considerar este caso como vía igualmente satisfactoria. Por tanto, la causa debe conocerse en el proceso de amparo.

10. Ahora bien, necesario es anotar que este último criterio recogido en "Elgo Ríos" (urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño), hasta ahora ha sido poco usado en la jurisprudencia de este Tribunal puede tener diversas interpretaciones. Sin embargo, tampoco es una cláusula abierta para justificar que cualquier caso deba conocerse en el proceso de amparo. No se puede negar



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

que cualquier posible vulneración de un derecho fundamental es relevante, mas de ello no se desprende necesariamente la afirmación de que deba ser el amparo la mejor vía en todos los casos para otorgar la tutela requerida. En esa línea, el criterio de la urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño no puede asumir que cualquier vulneración es pasible de ser incluida aquí. Por el contrario, tendrá que hacerse referencia a algún tipo de graduación para acreditar esta especial urgencia.

11. Una opción, entre otras, para medir la magnitud del bien involucrado puede plantearse en torno a lo desarrollado para vislumbrar la fundamentalidad de una posición *prima facie* afectada en el examen de proporcionalidad en sentido estricto, correspondiente a la aplicación del test de proporcionalidad. Así, se puede tener que una misma posición iusfundamental vulnerada o amenazada puede fundamentarse en varios principios constitucionales.¹
12. Esta múltiple vulneración o amenaza de vulneración de derechos fundamentales, en este caso por un mismo acto lesivo (el despido), se corrobora en el hecho que, en principio, no puede reclamarse solo la pertinencia de la libertad sindical como derecho que asistiría al demandante, sino también puede invocarse derechos como el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación.
13. Esta confluencia o concurrencia de derechos fundamentales respecto de la posición iusfundamental enjuiciada hace que, para efectos del análisis de procedencia, pueda acreditarse una urgencia por la magnitud del daño en los bienes involucrados. En consecuencia, la demanda supera el análisis de procedencia, al menos en lo que respecta a la aplicación del precedente "Elgo Ríos".

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Toy Espinosa Saldaña

Lo que certifico:

[Signature]
.....
Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

¹ BERNAL PULIDO, Carlos. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Universidad Externado de Colombia. Cuarta edición. 2014. pp. 971 y ss.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

VOTO SINGULAR DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

Con el debido respeto de los señores magistrados que suscriben la presente sentencia, debo señalar que en el presente caso la demanda de amparo debe ser declarada **IMPROCEDENTE** y remitirse el expediente al juzgado de origen para que reconduzca el proceso a la vía ordinaria a fin de que la parte demandante, si así lo estima conveniente, solicite la indemnización que corresponda, de conformidad con la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC. A continuación sustento mi decisión.

En el presente caso, conforme a los documentos que obra en autos, no se acreditó que el actor (obrero) ingresó a laborar a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos. Si bien de los documentos que obran en el expediente se ha acreditado la naturaleza laboral de la actividad prestada por el actor a la Municipalidad Metropolitana de Lima, debe tenerse en cuenta lo expuesto en el precedente Huatuco (que tiene como fundamento el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público), que exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si la parte demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

En la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC se señaló que la Constitución incorporó el principio meritocrático para vincularse al Estado. Por ello, en el caso de los obreros municipales, por más que se argumente que no pertenecen a una carrera administrativa o que son un universo de trabajadores estatales que tienen características propias, no están exentos de cumplir este requisito. En realidad, estos argumentos no son incompatibles con la exigencia de un concurso público de méritos. Si bien los obreros municipales deben ser elegidos de manera distinta a como se eligen los servidores profesionales o técnicos, dado que, a diferencia de éstos, los obreros prestan en principio labores predominantemente manuales, ello no implica eliminar de plano todo tipo de selección objetiva, como se ha pretendido en la sentencia recaída en el Expediente 06681-2013-PA/TC (caso Cruz Llamas), en relación a los trabajadores públicos del régimen laboral de la actividad privada (entre ellos, los obreros).

El concurso público de méritos cumple un rol fundamental en la Administración Pública a favor de la igualdad de oportunidades, en la calidad de los servicios públicos y en la lucha contra la corrupción. Por ello, los obreros deben aprobar un proceso de selección de personal en función a los servicios que prestan. En lugar de hacer inexigible el concurso público de méritos para los obreros y otros trabajadores que no se encuentran en la carrera administrativa, lo razonable debería ser graduar y adecuar el nivel de dificultad de los requisitos para ser elegible como trabajador de la Administración



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

Pública. Es decir, la calificación como trabajador obrero no significa que no se atiende a ningún criterio objetivo de selección “mínimo” y que estemos a merced de la simple voluntad de los empleadores al momento de contratarlos, mera voluntad que afectaría la igualdad en el acceso al servicio público entre los obreros y debilitaría la exigencia de la meritocracia que el servicio público requiere.

Por ello, en vista que el actor no superó un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, estimo que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada **IMPROCEDENTE**.

De otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación del precedente Huatuco en el diario oficial *El Peruano*, 5 de junio de 2015, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 del precedente, para que el actor reclame la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38 del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, vía ordinaria que proseguirá su trámite conforme a la ley procesal de la materia y donde no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente.

S.


LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:


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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HECTOR SUCA ANCO

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).

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.

MP1



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HECTOR SUCA ANCO

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].

MA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HECTOR SUCA ANCO

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.

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).

MM



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC

LIMA

HECTOR SUCA ANCO

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 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

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

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 03593-2018-PA/TC
LIMA
HÉCTOR SUCA ANCO

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