



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 320/2023

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 25 días del mes de julio de 2023, en sesión de Pleno Jurisdiccional, los magistrados Morales Saravia, Pacheco Zerga, Domínguez Haro, con fundamento de voto que se agrega, y Ochoa Cardich han emitido la presente sentencia. Los magistrados Gutiérrez Ticse y Monteagudo Valdez emitieron votos singulares, que también se agregan. Los magistrados intervenientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Carlos Alberto Rivera Bazalar contra la resolución de fojas 1675, de fecha 30 de diciembre de 2021, expedida por la Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 2 de noviembre de 2020, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Dirección Regional de Salud de Lima (Diresa-Lima) mediante la cual solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido víctima con efectividad el 19 de agosto de 2020; y que, en consecuencia, se disponga su reposición laboral inmediata en el mismo puesto en el que venía desempeñándose, como chofer o en uno de similar jerarquía.

Manifiesta que trabajó en la entidad emplazada y se desempeñaba como chofer, cargo orgánico establecido en el Manual de Organización y Funciones de la Diresa-Lima, labor que realizó de manera continua, permanente, ininterrumpida, remunerada y subordinada desde el 1 de febrero de 2013 hasta el 19 de agosto de 2020. Precisa que ha laborado mediante contratos de locación de servicios, desde el 1 de febrero de 2013 hasta el mes de octubre de 2014, y mediante contratos administrativos de servicios (CAS), desde el 18 de noviembre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015, en el cargo de chofer; y, posteriormente, con contratos de locación de servicios mediante órdenes de servicios, desde el 4 de mayo de 2015 hasta noviembre de 2019, en los cargos de chofer y apoyo de operarios en traslado de personal; desde diciembre de 2019 hasta el mes de julio 2020 como apoyo administrativo para el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

archivo general. Acota que desde el 1 al 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido, laboró sin contrato.

Señala que en el periodo comprendido entre el mes de diciembre de 2019 hasta el mes de julio de 2020, continuó laborando como chofer, pero se le contrató como “apoyo administrativo”, con la intención de encubrir sus actividades permanentes.

Asevera que después del último contrato de locación de servicios continuó laborando mediante contrato verbal hasta el 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido luego de haber permanecido aislado con descanso médico, al haber contraído la enfermedad del Covid-19 en las instalaciones de la emplazada.

Aduce que, conforme al artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR y en aplicación del artículo 10 del citado decreto, superó el periodo de prueba y se encontraba sujeto a una prestación personal de servicios remunerados y subordinados, bajo el régimen laboral de la actividad privada y a una relación a plazo indeterminado, por lo que es aplicable en su caso el principio de primacía de la realidad. Denuncia la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario¹.

El Segundo Juzgado Civil de Huaura, mediante Resolución 2, de fecha 28 de diciembre de 2020, admite a trámite la demanda².

El procurador público del Gobierno Regional de Lima contesta la demanda alegando que el actor fue contratado para proyectos específicos y por contratos de prestación de servicios que finalizaban cada mes, cuyo tiempo de duración solo fue por el tiempo requerido del servicio específico, por lo que no lo vincula laboralmente con la entidad emplazada. Afirma que debe observarse las reglas contenidas en el Expediente 05057-2013-PA/TC y tenerse en cuenta que el actor no ha ingresado a laborar a la administración pública por concurso público. Finalmente, afirma que el amparo no es la vía idónea para dilucidar la controversia, pues esta carece de etapa probatoria³.

El Segundo Juzgado Civil de Huaura, mediante sentencia de fecha 26 de

¹ Fojas 110 a 126.

² Foja 132.

³ Fojas 135 a 147.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

enero de 2021, declara fundada la demanda, por estimar que el actor laboró para la emplazada de manera ininterrumpida como obrero-chofer y posteriormente como apoyo administrativo, y fue despedido luego de vencido el periodo en el que cumplía aislamiento por haber contraído la enfermedad del Covid-19, que no constituye una causa justa que amerite su despido⁴.

La Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huaura, revoca la apelada y, reformándola, declara improcedente la demanda, al considerar que existen hechos controvertidos que deben dilucidarse en un proceso ordinario laboral o contencioso-administrativo, donde pueda realizarse una amplia actividad probatoria, lo que no es posible en un proceso constitucional de amparo, de conformidad con el artículo 9 del Código Procesal Constitucional.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del actor en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de despido arbitrario. Se alega que el recurrente, a pesar de haber suscrito contratos de naturaleza civil y contratos administrativos de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR.

Procedencia de la demanda

2. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, pues se verifica la necesidad de tutela urgente⁵. En efecto, conforme se indica en la demanda, el cese del actor se ejecutó mientras estaba enfermo y en aislamiento sanitario respecto del resto de trabajadores de la Diresa Lima⁶.

3. Así también, si bien el actor ha señalado que su contratación se desnaturalizó bajo los alcances del TUO del Decreto Legislativo

⁴ Foja 150.

⁵ Cfr. Sentencia 02383-2013-PA/TC.

⁶ Foja 106.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, de lo expuesto en la demanda se puede advertir que los trabajadores empleados de la Diresa Lima pertenecen al régimen laboral público⁷.

4. En consecuencia, conforme a la jurisprudencia de este Tribunal, si bien las controversias relativas al personal obrero sujeto al régimen privado en general deben ser dilucidadas en la vía ordinaria laboral, según las reglas contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, este Tribunal considera que la urgencia de la tutela se encuentra sustentada en que el actor fue cesado mientras se encontraba enfermo, con descanso médico y aislado sanitariamente; por lo que la pretensión demandada debe ser analizada en el presente proceso.

Análisis del caso concreto

5. 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"; asimismo, el artículo 27 prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
6. En el caso de autos, se aprecia que el recurrente habría prestado servicios a la entidad demandada en diversos períodos, mediante contratos de naturaleza civil y contratos administrativos de servicios, desde el 1 de febrero de 2013. Entre ellos, conforme a lo alegado por el actor en su escrito de demanda, ha laborado desde el 22 de febrero de 2013 hasta el mes de octubre de 2014 mediante contratos de naturaleza civil locación de servicios en el cargo de chofer⁸; mediante contrato administrativo de servicios (CAS)⁹ y su adenda¹⁰, desde el 18 de noviembre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015, en el cargo de chofer. Posteriormente, con contratos de locación de servicios mediante órdenes de servicios del 4 de mayo de 2015 hasta noviembre de 2019, en los cargos de chofer y apoyo de operarios en traslado de personal; desde diciembre de 2019 hasta el mes de julio 2020 como apoyo administrativo para el archivo

⁷ https://www.diresalima.gob.pe/diresa_api/public/ROF/ROF%20DIRECCION%20REGIONAL%20DE%20SALUD%20DE%20LIMA.pdf

⁸ Fojas 5 a 91.

⁹ Foja 93.

¹⁰ Foja 100.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

general; y desde el 1 al 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido, laboró sin contrato¹¹.

7. De lo detallado se advierte que el actor laboró desde el 18 de noviembre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015 bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y, posteriormente, desde el 4 de mayo de 2015, bajo contrato de locación de servicios. Es decir, que hubo interrupción de labores, desde el 1 de abril hasta el 3 de mayo de 2015.
8. Siendo así, el periodo de labores iniciado a partir del 4 de mayo del 2015 hasta el 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido, configura un nuevo periodo de labores, el cual será analizado a efectos de determinar si se ha configurado un despido lesivo de derechos constitucionales, como alega el recurrente.
9. Por tanto, es necesario determinar si la prestación de servicios, en aplicación del principio de primacía de la realidad, corresponde a un contrato de trabajo del que surgen derechos fundamentales laborales específicos e inespecíficos¹², a la luz de la modalización que experimentan por la subordinación propia de la relación laboral. El principio de primacía de la realidad es indispensable para identificar si existe una relación laboral, encubierta por falsos contratos civiles o comerciales, al primar lo que ocurre en la realidad sobre lo que aparece en los documentos¹³.
10. Los medios probatorios ofrecidos por ambas partes permiten concluir lo siguiente:

¹¹ Fojas 5 a 91 y 186 a 1624.

¹² Los específicos están expresamente reconocidos en la carta magna, en los artículos 22 al 29. Los inespecíficos son los que se derivan de la dignidad humana, cuya delimitación se realiza en los supuestos concretos, como son el derecho a la intimidad, al honor, etc. El artículo 2 de la Constitución contiene una relación enumerativa, no taxativa de esos derechos, de acuerdo con lo previsto en su artículo 3.

¹³ La jurisprudencia del Tribunal se ha referido en múltiples ocasiones a este principio reconociéndole el siguiente contenido (por todas, se cita la recogida en la Sentencia 01944-2002-AA/TC, fundamento 3): “[...] 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”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

- a) Constancia policial¹⁴, en la cual participa, en representación de la demandada, el jefe general de Archivos Generales. Dicho documento acredita de manera fehaciente que la fecha de despido, ocurrió el 19 de agosto de 2020, lo que no ha sido cuestionado por la contraparte durante el proceso. Las constancias policiales revisten mérito probatorio para acreditar el despido de un trabajador, conforme lo ha reconocido, en pacífica jurisprudencia, las instancias jurisdiccionales laborales ordinarias y la constitucional¹⁵.
- b) Informes 028-2020-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG y 029-2020 GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG, emitidos por el jefe de la unidad de archivo, ambos de fecha 3 de setiembre de 2020; documentos producidos por la propia emplazada que dan cuenta sobre las labores realizadas por el actor del 1 de julio al 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido¹⁶.
- c) Informe 218-2020-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-OEA-OL-UFADQ, de fecha 1 de setiembre de 2020, del cual se verifica el listado de órdenes de servicios desde el año 2013 al 2020¹⁷.
- d) Informe 026-2020-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG, de fecha 31 de agosto de 2020, firmado por el jefe del Archivo Central, del cual se puede extraer los siguientes datos¹⁸: **d.1)** que el actor venía laborando en la Unidad Funcional de Archivo, durante toda la cuarentena, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido; **d.2)** que al trabajador se le comunicó su término de contrato por el aplicativo WhatsApp el 19 de agosto de 2020; **d.3)** que, el 19 de agosto de 2020 el actor comunicó que tenía dolores de espalda y fiebre; **d.4)** que el médico ocupacional le dio una constancia de aislamiento del 19 de agosto al 23 de agosto de 2020, lo que significa que el despido tuvo lugar cuando el trabajador se encontraba con descanso médico; **d.5)** que el trabajador, con fecha 25 de agosto de 2020, comunicó su prueba molecular, que

¹⁴ Foja 92.

¹⁵ Cfr., por todas, Casación 17663-2019-ICA y por el Tribunal Constitucional, Sentencia 02748-2021-PA/TC.

¹⁶ Fojas 1648 y 1652.

¹⁷ Fojas 2 a 4.

¹⁸ Foja 106.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

acredita que dio positivo por Covid-19, por lo que se le dio una nueva constancia de aislamiento hasta el 2 de setiembre de 2020 y **d.6)** que el propio jefe de Archivo solicitó que el trabajador despedido sea reincorporado en sus labores, lo que acredita que el despido fue a toda luces arbitrario y violatorio de los derechos constitucionales del actor.

- e) Órdenes de servicio por las labores prestadas por el actor, como chofer y como apoyo administrativo¹⁹.
 - f) Contrato administrativo de servicios y adenda, por los periodos del 18 de noviembre de 2014 al 31 de diciembre de 2014, y del 1 de enero de 2015 al 31 de marzo de 2015, desempeñando también en ambos periodos las labores de chofer.
 - g) Constancia de aislamiento por Covid-19 por el lapso del 18 de agosto al 23 de agosto de 2020, otorgada por el médico ocupacional de la institución demandada²⁰.
 - h) Documento “Alta Clínica del Trabajador” para la reincorporación al trabajo, que extiende el aislamiento del 24 de agosto al 7 de setiembre de 2020²¹; lo que corrobora que, cuando se le comunica el despido, es decir, el 19 de agosto de 2020, el trabajador se encontraba con descanso médico por padecer Covid-19.
11. Los documentos probatorios demuestran que los contratos civiles celebrados eran fraudulentos, ya que desde el primer momento las labores desarrolladas por el demandante eran de naturaleza laboral, al haberse demostrado que los servicios eran no sólo remunerados, sino también subordinados y sujetos a un horario de trabajo, en los que no se ha demostrado, siquiera, el carácter accidental o eventual de la contratación. En consecuencia, es de aplicación el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, según el cual en “toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...”).

¹⁹ Fojas 5 a 91.

²⁰ Fojas 107.

²¹ Foja 108.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

12. En mérito a lo expuesto, se advierte que la relación laboral del actor con la entidad empleadora fue de carácter indeterminado; más aún si prestó servicios sin suscribir contrato alguno, del 1 al 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido, lo cual no ha sido contradicho por la institución emplazada, que es la que tiene la carga de la prueba sobre la veracidad de los documentos contractuales exhibidos.
13. En consecuencia, al haberse acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplazada, el despido debía ajustarse al procedimiento y causales establecidos en el TUO del Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL). En este caso no se le otorgó al actor un plazo para ejercer su derecho de defensa, por lo que se acredita la vulneración al debido proceso, que es un principio constitucional que se extiende también a las relaciones entre privados; con mayor razón es exigible a las entidades del Estado y, más aún, cuando se trata de imponer la sanción más grave, como es el despido²².
14. A mayor abundamiento, el despido resulta especialmente violatorio del respeto debido a la dignidad humana, por el hecho de que le fue comunicado al demandante cuando se encontraba enfermo, en plena pandemia por el Covid-19. La entidad demandada prescindió de sus servicios como si fuera un objeto, al negarle la posibilidad de diálogo y de defensa, puesto que le comunicó el despido estando enfermo y por un mensaje telefónico. Este Tribunal tiene en cuenta que, de acuerdo con el primer artículo de la Constitución, la “defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Esa dignidad exige que toda persona sea tratada como un fin, por su valor intrínseco, y no como

²² “[...] Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC 03359-2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”. (Sentencia emitida en el Expediente 03617-2012-PA/TC, fundamento 4.3.2).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

un medio para uso de otros²³, como se aprecia que ha ocurrido en este caso.

15. Asimismo, se debe recordar que, el ámbito obligacional, particularmente en el laboral, “el núcleo duro” del respeto a la dignidad humana exige que las partes actúen de acuerdo al deber de buena fe, que proscribe todo trato vejatorio. De los hechos probados en este caso, se aprecia que la vejación incluye tanto el ser despedido cuando no le era posible al demandante ejercer su derecho de defensa, como el menoscenso a su condición personal, al hacerlo vía WhatsApp, al no tener en cuenta que el trabajador, como toda persona, encuentra en el trabajo un medio esencial para su desarrollo personal, para su manutención y la de su familia²⁴. Además, esa conducta viola los deberes de prevención y responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a la legislación vigente²⁵.
16. Consecuentemente, el comunicado enviado al trabajador vía WhatsApp, para poner fin a la relación laboral, carece de eficacia jurídica, por ser violatorio de derechos fundamentales, por lo que deviene nulo; es decir, sin efectos jurídicos.
17. Al respecto se debe recordar que este Tribunal ya se ha pronunciado sobre los casos de despido de un trabajador con licencia por enfermedad, que había sido concedida por su empleador²⁶. La sentencia precisa que, “el demandante a la fecha en que se emitió la

²³ “(...) el hombre, y en general todo ser racional, existe como fin en sí mismo, no sólo como medio para usos cualesquiera de esta o aquella voluntad; debe en todas sus acciones, no sólo las dirigidas a sí mismo, sino las dirigidas a los demás seres racionales, ser considerado siempre al mismo tiempo como fin.“. KANT, Immanuel, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, edición de Pedro M. Rosario Barbosa. Traducción de Manuel García Morente, San Juan de Puerto Rico, 1921, p. 41. Ubicable en https://pmrb.net/books/kantfund/fund_metaf_costumbres_vD.pdf

²⁴ Cfr. Constitución, artículos 22 y 24.

²⁵ Cfr. Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo). Artículo I: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. (...). Artículo II: El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes”.

²⁶ Cfr. Expediente 02129-2006-PA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

resolución cuestionada, se encontraba con licencia por enfermedad (...); por lo tanto, el emplazado al haber dado por concluida su designación sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendida la relación existente entre las partes, ha vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo, pues no ha tenido en consideración que por padecer de una enfermedad, el demandante se encontraba incapacitado temporalmente para prestar sus servicios a la entidad emplazada”²⁷. Por lo que declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del trabajador.

Sobre el precedente recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC

18. Llegados a este punto, es necesario dilucidar la relación entre el presente caso y el precedente conocido como “Precedente Huatuco”, el cual estableció las siguientes reglas respecto a la petición de reincorporación de los trabajadores del sector público que fueran despedidos:

- (...) resulta necesario establecer de modo vinculante determinados parámetros para resolver procesos interpuestos por aquellas personas que, habiendo mantenido una relación contractual de carácter temporal o civil con alguna entidad del aparato estatal, reclaman la *desnaturalización* de sus contratos y exigen ser reincorporadas con una relación de trabajo de naturaleza indeterminada. (énfasis agregado).
- No podrá ordenarse la reincorporación de los trabajadores que no hayan ingresado a laborar mediante un concurso público y para una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada.
- Las entidades estatales deberán imponer las sanciones que correspondan a aquellos funcionarios y/o servidores que incumplan las formalidades señaladas en la Constitución, la ley y en la mencionada sentencia, así como las disposiciones internas que cada entidad exige para la contratación del personal en el ámbito de la administración.
- El cumplimiento del precedente debía realizarse desde el día siguiente de la publicación de la sentencia en el diario *El Peruano*.

19. De los hechos probados se concluye que, el presente caso, no es un supuesto puro de desnaturalización del contrato de trabajo regulado por el “Precedente Huatuco”, antes reseñado, porque no se trata de un despido arbitrario, sino de uno nulo.

²⁷ Expediente 02129-2006-PA/TC, fundamento 7.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

20. Además, este Tribunal Constitucional aprecia que, desde la fecha en que se emitió el precedente hasta la actualidad, el número de procesos de amparo presentados solicitando la reposición por desnaturalización de contratos ha ido en aumento, lo que pone de manifiesto que la Administración pública sigue empleando esas modalidades de contratación para cubrir necesidades de las diversas entidades del Estado. En consecuencia, resulta indispensable que se sinceren las cifras de las necesidades de recursos humanos en las entidades del Estado y se convoque a los concursos que se requieran, para proveer todas las plazas necesarias para brindar el servicio que les compete.
21. En este caso se aprecia, además, un abuso de posición contractual del Estado para lograr la prestación de servicios, pues se ha recurrido a modalidades que impiden a los trabajadores gozar de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución en materia laboral, lo cual significaría, en caso de no amparar estas demandas, un retroceso en la protección de los mencionados derechos.
22. Por tanto, si bien es cierto que se debe reponer al trabajador en el puesto que desempeñaba, corresponde a la entidad diseñar su Cuadro de Asignación de Personal (CAP) teniendo en cuentas las reales necesidades del servicio, ya que el recurrente fue contratado durante más de siete años, bajo diferentes modalidades, lo cual evidencia que es necesario transparentar la necesidad del servicio e incluir ese puesto en el CAP de la entidad.
23. En consecuencia, a fin de tutelar tanto los derechos laborales de los trabajadores, como los requisitos del acceso al empleo público a plazo indeterminado, este Tribunal concluye que, cuando se despide a un trabajador cuyo contrato ha sido desnaturalizado y se comprueba que existe nulidad en el despido, se debe ordenar la reposición en forma temporal, es decir, hasta que la entidad convoque a un concurso público de méritos para el puesto que desempeñaba, que ha de corresponder a una plaza vacante y presupuestada. En caso que el trabajador no se presente al concurso o no lo apruebe, su contrato se extinguirá sin que tenga derecho al pago de indemnización. Durante el de tiempo de la reincorporación temporal, como resulta obvio, quedan habilitadas las facultades disciplinarias del empleador, cuando compruebe faltas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

Sobre las remuneraciones devengadas

24. En los casos de despídos nulos corresponde brindar una tutela integral a los derechos vulnerados, a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por el recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora.
25. Teniendo en cuenta que los despídos nulos son actos sin eficacia jurídica en el ordenamiento jurídico, el incumplimiento del deber de laborar no puede ser atribuido al trabajador, sino al empleador. Por lo que, para restituir el derecho al trabajo y a la remuneración vulnerados por el acto del empleador, corresponde aplicar lo previsto en la legislación laboral en los casos de nulidad de despido, según lo cual, el juzgador “ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes (...)”²⁸.
26. Consecuentemente, en el presente caso, ese plazo debe computarse desde el 20 de agosto de 2020 (al haber sido cesado indebidamente el demandante el 19 de agosto de 2020) hasta la fecha de la reposición efectiva del actor en sus labores.
27. El reconocimiento de las remuneraciones devengadas en sede constitucional, en los casos de despido con vulneración de derechos fundamentales, como ocurre en el presente caso, es una práctica habitual en el derecho comparado. Así, el Tribunal Constitucional español, cuando califica el despido de una embarazada como nulo, por discriminatorio (SSTC 41/2002, de 25 de febrero, 342/2006, de 11 de diciembre, 92/2008, de 21 de julio, 124/2009, de 18 de mayo), esa declaración de nulidad comporta la obligación de la empresa de readmitir inmediatamente a la trabajadora, así como de abonar los salarios de tramitación, que son el equivalente a las remuneraciones devengadas en nuestro país²⁹. Criterio similar sigue la Corte

²⁸ Artículo 40.

²⁹ El Tribunal español ordena el pago en virtud de lo establecido en el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, que es el equivalente al artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se transcribe a continuación: “Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

Constitucional de Colombia, la que añade, en estos casos, el pago de la indemnización prevista en el Código Sustantivo de Trabajo de ese país³⁰ (T-1236-04; T-909-02; S. T-063/06, T-495/07, T-024/11). Finalmente, en Chile rige similar protección en los casos de despido nulo, por no haberse respetado el fuero, sea maternal o sindical, de un trabajador³¹.

28. Este derecho ha sido reconocido también por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuando ordenó la reposición de los magistrados del Tribunal Constitucional inicuamente depuestos en el año 2001. En esa oportunidad, la Corte estableció que “el Estado debe pagar los montos correspondientes a los salarios caídos y demás prestaciones que en conformidad con su legislación correspondan a los señores Manuel Aguirre Roca, Guillermo Rey Terry y Delia Revoredo Marsano, de acuerdo con lo establecido en los párrafos 121 y 128 de la presente Sentencia”³².

Efectos de la sentencia

29. En la medida en que en el presente caso se ha configurado un despido nulo, violatorio de los derechos constitucionales a la dignidad, al debido proceso y al trabajo del demandante, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador

Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. (...) 6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

³⁰ Artículo 239: “PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. (...) 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado”.

³¹ Cfr. Código de Trabajo de Chile, artículo 174: “(...) Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales”.

³² Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú, Sentencia de 31 de enero de 2001, punto resolutivo n. 5. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_71_esp.pdf(énfasis añadido).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

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 el Código Procesal Constitucional.

30. De otro lado, y de conformidad con el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.
31. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario o nulo, este Tribunal considera pertinente señalar que, cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición o la indemnización al demandante, esta eventualidad debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto de esas entidades, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimativa.
32. En estos casos, la Administración pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 5 del Nuevo Código Procesal Constitucional dispone que "El procurador público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".
33. Con la opinión del procurador público pueden evitarse y/o preverse gastos fiscales, ya que la Administración pública puede allanarse a la demanda, si es que la pretensión buscada es estimable según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional, o proseguir con el proceso.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración de los derechos a la dignidad humana, al debido



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

proceso y al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido del demandante.

2. **ORDENAR** a la Dirección Regional de Salud de Lima (Diresa-Lima) que reponga a don Carlos Alberto Rivera Bazalar en el cargo de chofer que venía desempeñando o en otro de igual o similar categoría o nivel, hasta que se convoque a un concurso público para la plaza que desempeñaba, cuyo resultado determinará la extinción de su contrato o su acceso al empleo a plazo indefinido. La reposición deberá efectuarse en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en el Código Procesal Constitucional.
3. **ORDENAR** a la entidad demandada el pago de las remuneraciones devengadas desde el 20 de agosto de 2020 hasta la fecha de la reposición efectiva del demandante en sus labores, más los costos del proceso, conforme a los fundamentos de la presente sentencia.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MORALES SARAVIA
PACHECO ZERGA
DOMÍNGUEZ HARO
OCHOA CARDICH**

PONENTE PACHECO ZERGA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO DOMÍNGUEZ HARO

Si bien estoy de acuerdo con la decisión de la sentencia, no obstante, realizo las siguientes precisiones:

En la sentencia del Expediente 00976-2001-PA (caso Eusebio Llanos Huasco), el Tribunal constitucional dejó establecido la tipología de los despidos, refiriéndose al despido nulo, incausado y fraudulento. En el fundamento 15 de la sentencia mencionadas se indicó:

a) Despido nulo

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Legislativo 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2; inciso 1) del artículo 26 e inciso 1) del artículo 28 de la Constitución. Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición).
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (cfr. Ley 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (cfr. Ley 27050).

b) Despido incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (caso Telefónica, expediente 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22 de la Constitución y



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

demás conexos. Se produce el denominado despido incausado, cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

c) Despido fraudulento

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme parecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica ...”. (Fun. Jur. 6).

En el presente caso, en mi opinión, si bien comparto con la sentencia de que se trata de un despido nulo, no obstante, considero que los motivos fueron de carácter discriminatorios y que ellos se basaron en el estado de salud. En efecto, el cese laboral se dio en un contexto de pandemia como lo fue la crisis sanitaria producida por el Covid-19 a nivel nacional. El demandante fue diagnosticado con esta enfermedad mediante prueba molecular, según está probado por la constancia de aislamiento para el lapso del 18 al 23 de agosto de 2020 otorgada por el Médico Ocupacional de la institución demandada. Sin embargo, en el transcurso del proceso no se han expresado suficientes razones del cese del actor, a pesar de que el propio jefe de archivo requirió que el recurrente sea reincorporado en sus labores, lo cual finalmente no se cumplió.

Habiendo hecho esto precisión, suscribo la sentencia.

S.

DOMÍNGUEZ HARO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO GUTIÉRREZ TICSE

Con el debido respeto de mis distinguidos colegas magistrados, no comparto la decisión adoptada en este caso ni con los argumentos que la sustentan. En ese sentido, a continuación, fundamentaré por qué considero que la demanda debió ser declarada **FUNDADA en parte, respecto a la dignidad humana y al derecho constitucional al trabajo, e IMPROCEDENTE la demanda en lo demás que contiene.**

1. Con fecha 2 de noviembre de 2020, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Dirección Regional de Salud de Lima (Diresa-Lima), mediante la cual solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido víctima; y que, en consecuencia, se disponga su reposición laboral inmediata en el mismo puesto en el que venía desempeñándose como chofer o en uno de similar jerarquía.
2. Al respecto, en autos se advierte que el actor laboró desde el 18 de noviembre de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015, bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y posteriormente, desde el 4 de mayo de 2015, bajo contrato de locación de servicios. Siendo así, corresponde analizar el periodo de labores prestados de manera continua, esto es, desde el 4 de mayo de 2015, hasta el 19 de agosto de 2020, fecha en que el demandante fue despedido.
3. Sobre el particular, en la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 5 de junio de 2015, el Tribunal Constitucional estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que -en los casos en que se verifique la desnaturaleza del contrato de trabajo temporal o civil- no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En tal sentido, se estableció que los procesos de amparo en trámite en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo, debiendo el juez -en estos casos- reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N.º 00878-2022-PA/TC

HUAURA

CARLOS ALBERTO RIVERA

BAZALAR

4. También se precisó que las demandas presentadas a partir del día siguiente de la publicación de la citada sentencia en el diario oficial *El Peruano*, cuya pretensión no cumpla el criterio de procedibilidad de acreditar el ingreso a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, deberán ser declaradas improcedentes sin que opere la reconducción.
5. En el presente caso, se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado un contrato de trabajo, porque, de ser así, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley. Así, en la STC 01944-2002-AA/TC, se estableció que, mediante el referido principio, “[...] 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).
6. Así pues, los medios probatorios ofrecidos por las partes permiten concluir lo siguiente:
 - a) Constancia policial ⁽³³⁾, en la cual participa, en representación de la demandada, el Jefe General de Archivos Generales. Dicho documento acredita de manera fehaciente que la fecha de despido, ocurrió el 19 de agosto de 2020 y que no ha sido cuestionado por la contraparte durante el proceso.
 - b) Informes 028-2020-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG y 029-2020 GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG, emitidos por el jefe de la unidad de archivo, ambos de fecha 3 de setiembre de 2020, son documentos producidos por la propia emplazada, que dan cuenta sobre las labores realizadas por el actor del 1° de julio al 19 de agosto de 2020, fecha en que el actor fue despedido ⁽³⁴⁾.
 - c) Informe 026-2020-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG-UFAG, de fecha 31 de agosto de 2020, firmado por el Jefe del Archivo Central, del cual se pueden extraer los siguientes

³³ Foja 92³⁴ Fojas 1648 y 1652



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

datos (³⁵): **d.1)** Que, el actor venía laborando en la Unidad funcional de Archivo, durante toda la cuarentena, desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido; **d.2)** Que, al trabajador se le comunicó su término de contrato por el aplicativo Whats App el 19 de agosto de 2020; **d.3)** Que, el 19 de agosto de 2020 el actor comunicó que tenía dolores de espalda y fiebre; **d.4)** El médico ocupacional le dio una constancia de aislamiento del 19 de agosto al 23 de agosto de 2020, lo que significa que el despido tuvo lugar cuando el trabajador se encontraba con descanso médico; **d.5)** Que, el trabajador, con fecha 25 de agosto de 2020, comunicó su prueba molecular, que acredita que dio positivo por Covid 19, por lo que se le dio una nueva constancia de aislamiento hasta el 02 de setiembre de 2020 y **d.6)** El propio Jefe de Archivo, solicita que el trabajador despedido sea reincorporado en sus labores, lo que acredita que el despido fue a toda luces arbitrario y violatorio de los derechos constitucionales del actor.

- d) Documento “Alta Clínica del Trabajador” para la reincorporación al trabajo, extendiendo el aislamiento del 24 de agosto al 7 de setiembre de 2020 (³⁶), lo que corrobora que, cuando se le comunica el despido, es decir, el 19 de agosto de 2020, el trabajador se encontraba con descanso médico por Covid 19.
- e) Órdenes de servicio por las labores prestadas por el actor, como chofer y como apoyo administrativo (³⁷).

7. En base a lo expuesto, es claro que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de la prestación de servicios remunerados y subordinados, y sujeto a un horario de trabajo. Además, se observa que el actor prestó servicios sin suscribir contrato alguno, del 1 al 19 de agosto de 2020, fecha en que fue despedido, lo cual no ha sido contradicho por la institución emplazada, que es la que tiene la carga de la prueba sobre la veracidad de los documentos contractuales exhibidos. Por lo tanto, queda establecido que, entre las partes, ha

³⁵ Foja 106

³⁶ Foja 108

³⁷ Fojas 5 a 91



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado.

8. En tal sentido, considero que debe declararse **FUNDADA en parte** la demanda de amparo por haberse vulnerado el principio de dignidad y el derecho al trabajo del demandante, ya que se desnaturalizó la relación laboral del actor con la entidad empleadora.
9. De otro lado, debe tenerse en cuenta lo siguiente: i) lo expuesto en el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (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 el respectivo demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) que en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, el demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público, por lo que en vez de establecer un mecanismo tutivo del derecho al trabajo estaríamos generando un acto arbitrario en desmedro de muchos trabajadores que pierden dicha expectativa laboral.
10. Por ello, estimo que la pretensión de la parte demandante, de ser repuesto con un contrato laboral a plazo indeterminado, debe ser declarada **IMPROCEDENTE** en esta sede constitucional.
11. Finalmente, considero que debe declararse **IMPROCEDENTE** la demanda en relación con el pago de remuneraciones devengadas por el tiempo que no laboró el recurrente; por cuanto tales remuneraciones son de naturaleza indemnizatoria, lo que difiere de la naturaleza del proceso de amparo.

S.

GUTIÉRREZ TICSE



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

**VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO
MONTEAGUDO VALDEZ**

Con el debido respeto por la decisión adoptada en mayoría, emito el presente voto singular en base a las razones que a continuación expongo:

1. La demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del actor en el cargo que venía desempeñando, pues considera que se le ha despedido arbitrariamente. Alega el recurrente que, a pesar de haber suscrito contratos de naturaleza civil y contratos administrativos de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR.
2. Coincido con las razones expresadas por la mayoría en el sentido de que con los documentos que adjunta a la demanda, el recurrente ha acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la emplezada, motivo por el cual el despido debió ajustarse al procedimiento y causales establecidos en el TUO del Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL). En tanto ello no ocurrió, el despido, por consiguiente, es arbitrario.
3. Empero, se encuentra vigente el precedente constitucional vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 5057-2013-PA/TC (Caso Huatoco), conforme al cual, de conformidad con los argumentos expresados en dicha sentencia, en los casos de trabajadores del Estado, no podrá ordenarse la reincorporación de aquellos que no hayan ingresado a laborar mediante un concurso público y para una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada.
4. Es cierto que el Tribunal Constitucional ha establecido que dicho precedente no resulta aplicable al caso de despidos arbitrarios de mujeres embarazadas o en período de lactancia (cfr. Sentencia recaída en el Expediente 02748-2021-PA/TC); pero, desde luego, dicho razonamiento fue consecuencia no solo de la especial protección que en estos casos dispensa la Constitución y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, sino también a que en virtud de su singular gravedad, la legislación laboral de desarrollo del artículo 27 de la Constitución califica a tales despidos como nulos (artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

EXP. N. ° 00878-2022-PA/TC
HUAURA
CARLOS ALBERTO RIVERA
BAZALAR

Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR).

5. Aunque todo despido arbitrario es, por definición, inconstitucional, solo los despidos que la legislación de desarrollo del artículo 27 de la Constitución, por su especial gravedad, califica como nulos, dan lugar a la reposición en el empleo. El caso del recurrente no ingresa dentro de tal calificación, motivo por el cual no considero que constituya una excepción a la aplicación del “Precedente Huatuco”.

Por estas consideraciones, mi voto es por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo, habilitando al recurrente un plazo de 30 días para recurrir a la vía ordinaria en la que corresponderá ordenar el pago de la indemnización respectiva.

S.

MONTEAGUDO VALDEZ