EXP. N.° 08257-2006-PA/TC
LA LIBERTAD
MARTHA TAFUR TOCAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 13 días del mes de noviembre de 2007, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Calle Hayen, que se agrega

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por Martha Tafur Tocas contra la resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas 191, su fecha 19 de julio de 2006, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 27 de marzo de 2006 la recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Agroindustrial Casa Grande S.A.A., solicitando se declare sin efecto el despido del cual fuera objeto y se reponga el estado de cosas al momento en que se produjo la violación de sus derechos constitucionales. Manifiesta que se ha vulnerado sus derechos constitucionales a la vida, a la integridad, al bienestar, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

Sobre el particular la recurrente expresa haber laborado ininterrumpidamente en la referida empresa como trabajadora estable, desde el 11 de febrero de 1991 hasta el 2 de julio de 2005, fecha a partir de la cual fue designada por la Junta General de Accionistas como Directora Titular y, posteriormente, como Secretaria del Directorio de la Empresa, siendo retirada de estos dos cargos con fecha 29 de diciembre de 2005 por remoción del Directorio. Asimismo señala que desde el 30 de diciembre de 2005 al 18 de enero de 2006 regresó a su puesto de trabajo como Jefa de la Oficina de la Secretaría de Directorio y no obstante, a partir del 19 de enero de 2006 se vio impedida de continuar trabajando porque fue reemplazada por otra persona y trasladada al Departamento de Personal.

Finalmente agrega que tomó conocimiento de la Carta de Despido el 24 de enero de 2006, en la que precisamente se le informó la decisión de la empresa de prescindir de sus servicios en razón de haber ejercido cargo de confianza.

La Empresa Agroindustrial Casa Grande S.A.A. contesta la demanda contradiciendo los hechos alegados por la demandante. A su vez interpone excepción de incompetencia por considerar que en el presente caso el amparo no resulta ser la vía idónea por cuanto se requiere la actuación de medios probatorios a fin de poder determinar la veracidad, falsedad o la adecuada calificación de la imputación de la causa justa de despido

(STC N.º 0206-2005-AA/TC), siendo aplicable lo establecido en el artículo 5º, inciso 2, del Código Procesal Constitucional.

Por otro lado señala que la recurrente ha desempeñado sus labores como personal de confianza de manera que conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional estos trabajadores no tienen derecho a la reposición en caso de despido, sino que sólo pueden presentar una acción de indemnización por despido arbitrario en la vía ordinaria.

Mediante resolución de fecha 19 de mayo de 2006 el Segundo Juzgado Civil de Ascope declara infundada la excepción propuesta e infundada la demanda por considerar que el proceso de amparo no es la vía idónea para determinar la preexistencia del derecho que alega la demandante al existir hechos controvertidos cuya dilucidación no es posible en un proceso de amparo.

La recurrida confirma la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del Petitorio

1. El objetivo de la presente demanda es que se ordene la inmediata reposición de la recurrente en el puesto que venía desempeñando a la fecha de cese, Jefe de la Oficina de Secretaría del Directorio, toda vez que habría sido víctima de un despido incausado, habiéndose vulnerado sus derechos constitucionales a la vida, a la integridad, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

Análisis de la controversia

2. En consideración a lo establecido en la STC N.° 0206-2005-PA/TC, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de diciembre de 2005, que ha precisado con carácter vinculante los lineamientos jurídicos que permiten delimitar las pretensiones que, por pertenecer al contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, merecen protección a través del proceso de amparo, este Tribunal considera pertinente pronunciarse sobre el fondo del presente caso, a fin de determinar la existencia o no del alegado despido arbitrario.

3. En el caso de autos el análisis de la cuestión controvertida consiste en determinar si es que el retiro de la confianza, constituye una causal de despido admisible en el caso del personal de confianza asignado a dicha categoría después de haberse desempeñado como trabajador ordinario, para lo cual resulta necesario esclarecer primero qué es lo que debemos entender por personal de confianza.

4. De acuerdo al artículo 43°, *in fine*, del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N.° 003-97-TR, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o

profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, son personal de confianza aquellos cuyas opiniones son presentadas directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

5. Asimismo el artículo 59° del Reglamento del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Además el artículo 60° del citado Reglamento señala que tal requisito es una formalidad que debe observar el empleador.

6. En consecuencia podemos inferir que la categoría personal de dirección está asociada a aquel personal que está directamente vinculado al empleador y que comparte sus intereses, incluyendo dentro de esta categoría tanto al personal de dirección como al personal de confianza propiamente dicho, a los que hace referencia la ley.

7. Tal como ya fue señalado por este Tribunal en la STC N.° 1651-2005-PA, la inobservancia de la formalidad establecida por el Reglamento del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no enerva el hecho de que el trabajador pueda ser considerado como personal de confianza, si es que de la naturaleza de las funciones desempeñadas se desprende alguna de las particularidades reseñadas en el fundamento precedente.

8. Sin embargo tal criterio tiene una excepción por cuanto no procede en el supuesto de que el trabajador, después de haber venido laborando en un cargo ordinario, hubiera variado su calidad a personal de confianza, en cuyo caso, de producirse el retiro de la confianza, no corresponderá como consecuencia la ruptura del vínculo laboral sino el retorno del trabajador al puesto que había venido desempeñando anteriormente. Suponer lo contrario, es decir, que incluso en tales casos el retiro de la confianza implica la ruptura del vínculo laboral significaría permitir un abuso del derecho del empleador, el cual es prohibido por el artículo 103° de la Constitución, dado que podría darse el caso de que se varíe la calidad de un trabajador a "trabajador de confianza", con el propósito de despedirlo más adelante aduciendo la pérdida de la misma.

9. Además, la admisión del retiro de confianza en tal supuesto como causal válida de ruptura del vínculo laboral supondría admitir una forma de despido arbitrario dado que representaría una forma indirecta de despido incausado. Dicho de otro modo, se estaría despidiendo a un trabajador, que adquirió estabilidad desempeñándose como un trabajador ordinario, sin expresión de una causa objetiva relacionada con su capacidad o su conducta.

10. En el caso de autos tanto de la naturaleza del cargo desempeñado por la demandante a la fecha de cese, Jefe de la Oficina de Secretaría del Directorio, del cual se desprende una importante vinculación con el personal de dirección de la empresa; como de los medios probatorios obrantes en el expediente, específicamente el Memorándum N.° 016-04-DCG, de fecha 12 de julio de 2005, obrante a fojas 84, por el cual la demandante dispone el pago de remuneraciones a una trabajadora, lo cual implica que

estaba actuando en representación del empleador, y el Memorándum N.° 657-2005-DAP, de fecha 18 de agosto de 2005, obrante a fojas 87, por el cual se exonera de la jornada máxima laboral; se desprende que la demandante, a la fecha de cese, calificaba como personal de confianza, por lo que, en principio, hubiera sido admisible la ruptura del vínculo laboral aduciendo el simple retiro de la confianza.

11. Sin embargo tratándose de una caso singular en que una trabajadora ingresó como servidora ordinaria, lo que consta en la boleta de pago correspondiente al mes de diciembre de 1991, obrante a fojas 48, y luego fue asignada a un puesto de confianza, no corresponde la extinción del vínculo laboral, puesto que sería un despido arbitrario, sino que corresponde mas bien la reincorporación de la demandante al puesto que venía desempeñando antes de variar su calidad a personal de confianza, en este caso, el cargo de Secretaria I, conforme consta en la boleta de pago correspondiente al mes de noviembre de 2004, obrante a fojas 57.

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

HA RESUELTO

Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo y ordenar la reposición de la demandante en el puesto de Secretaria I que venía desempeñando antes que su situación variara a personal de confianza.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN

Lo que certifico:

Dr. ERNESTO FIGUEROA BERNARDINI
SECRETARIO RELATOR

EXP. N.° 08257-2006-PA/TC
LA LIBERTAD
MARTHA TAFUR TOCAS

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Emito el presente voto por las consideraciones siguientes:

1. El objeto de la presente demanda es conforme lo manifiesta la recurrente en su escrito de demanda que se "respete mi derecho a la estabilidad en el trabajo y se me readmita en el puesto que normalmente venía desempeñando antes de acceder al cargo de confianza" (fs. 66 y 67 de autos), y no como se señala en el proyecto de sentencia que se me ha puesto a conocimiento, en el cual en forma errónea se indica que la demandante estaría solicitando "se ordene la inmediata reposición de la recurrente en el puesto que venía ocupando a la fecha de cese como Jefe de la Oficina de Secretaría de Directorio". La demandante manifiesta que habría sido víctima de un despido incausado, habiéndose vulnerado sus derechos constitucionales a la vida, a la integridad, a la igualdad, al trabajo y a la seguridad social.

2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativos a materia laboral individual privada, establecidos en los Fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal considera que, en el presente caso, procede verificar si se ha configurado o no el despido incausado alegado por el recurrente.

3. En el presente caso, conforme así lo reconocen de manera pacifica ambas partes en el curso del presente proceso, a la fecha en que ocurrió su cese la demandante desempeñaba labores que corresponden a un cargo de confianza. Dicha condición contractual se colige especialmente del tenor del Memorándum N.° 657-2005-DAP, de fecha 18 de agosto de 2005, obrante a fojas 87 de autos, a través del cual a la demandante se le exonera del cumplimiento de la jornada máxima de trabajo, por considerar la empresa que "en razón a que por motivos de desempeñarse en calidad de Secretaria de Directorio tiene (que) realizar funciones diversas que no siempre se realizan en Casa Grande y que tampoco se ajustan al horario de trabajo establecido" en la Empresa Agroindustrial Casa grande S.A.A.

4. Que este Tribunal en la STC N.° 3501-2006-PA/TC ha señalado que ".... El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores éste trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda a que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley".

5. Que, conforme a lo señalado en los fundamentos precedentes, se advierte que la demandante ingresó a la entidad demandada para realizar labores comunes u ordinarias; conforme consta de las boletas de pago correspondiente al periodo laboral que data desde los meses de setiembre de 2000 hasta el mes de noviembre de 2004, en las cuales se registra que la recurrente desempeñaba el cargo de "secretaria I", habiendo acumulado a dicha fecha el tiempo de servicios de 13 años, 01 mes y 12 días (fs 57), y posteriormente a ello le fueron asignadas labores que corresponden a un cargo de confianza; siendo así, y no habiéndose acreditado en autos que la recurrente haya incurrido en la comisión de falta grave prevista por la ley como causa justa de despido, que pudiera legitimar la decisión de la empleadora de dar por concluida la relación laboral existente entre las partes, se debe estimar la demanda; en consecuencia deberá disponerse la reincorporación de la demandante en el cargo de Secretaria I, cargo de naturaleza ordinaria, o en otro cargo de igual nivel o categoría.

6. Que si bien el fallo ha omitido considerar el pago de costos, ello no exime lo dispuesto en el artículo 56° del Código Procesal Constitucional.

Por las precedentes consideraciones emito el presente fundamento de voto.

Sr.

FERNANDO CALLE HAYEN

Lo que certifico:

Dr. ERNESTO FIGUEROA BERNARDINI
SECRETARIO RELATOR