



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00804-2008-PA/TC

LIMA

JULIO EDUARDO PEZANTES ALVA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 26 días del mes de marzo de 2009, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Alvarez Miranda, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por Julio Eduardo Pezantes Alva contra la resolución de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 221, su fecha 23 de octubre de 2007, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de junio de 2005 el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. – ESVICSAC, a fin de que se deje sin efecto el despido arbitrario dispuesto en formal verbal por el Jefe de Unidad el día 30 de abril de 2005 del que fue objeto; y que en consecuencia se disponga su reincorporación en el puesto en que se venía desempeñando. Aduce que el despido vulnera sus derechos constitucionales a la libertad de trabajo, al debido proceso y a la protección contra el despido arbitrario.

Manifiesta que ha laborado como agente al servicio de la emplazada desde el 5 de noviembre de 1994, bajo contrato de trabajo sujeto a modalidad, renovando contratos por Incremento de Actividad de la demandada; que ha desempeñado esta labor hasta el 30 de junio de 1999, fecha en la que se le comunicó el vencimiento de su contrato; y que fue posteriormente reincorporado el 20 de junio de 2000, bajo la misma modalidad y para el mismo cargo, mediante contratos que fueron renovados sucesivamente hasta el 30 de abril de 2005, fecha de su despido.

La Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C., contesta la demanda aduciendo que el demandante ha laborado para ESVICSAC en dos periodos distintos, no habiendo superado en ninguno de ellos el tiempo requerido por la ley para alcanzar la estabilidad, motivo por el que no ha operado el despido, sino la culminación del plazo de la relación laboral.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Sexagésimo Tercer Juzgado Civil de Lima, con fecha 21 de mayo de 2007, declara fundada la demanda por estimar que la emplazada ha actuado con la intención de evadir las consecuencias legales que la permanencia del actor le hubiere ocasionado, toda vez que en ambas oportunidades la emplazada decidió el cese del demandante sin causa alguna, poco antes de cumplir los cinco años de contratación.

La Sala Superior competente, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda por considerar que se advierte que los periodos laborados por demandante no son sucesivos, debido a que ha existido una interrupción de la relación laboral por un año, motivo por el cual no se puede considerar el contrato de trabajo sujeto a modalidad del actor como uno de duración indeterminada.

FUNDAMENTOS

Procedencia de la demanda de amparo

1. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en material laboral individual privada establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 0206-2005-PA/TC, que constituye precedente vinculante de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal estima que en el presente caso procede efectuar la verificación del despido arbitrario alegado por el recurrente.

Delimitación del petitorio

2. El recurrente interpone demanda de amparo a fin de que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto, dispuesto en formal verbal por el Jefe de Unidad el día 30 de abril de 2005; y que en consecuencia se disponga su reincorporación en el cargo en que se venía desempeñando.

Análisis de la controversia

3. El actor alega que ha laborado para la emplazada por más de 9 años, por lo que tal hecho debe ser considerado como un contrato de trabajo de duración indeterminada, debido a que las labores para las cuales fue contratado eran de naturaleza permanente, subordinada y con carácter de dependencia.
4. En ese sentido la cuestión controvertida consiste en determinar si el contrato de trabajo para servicio específico suscrito por el demandante con la emplazada ha sido desnaturalizado, para efectos de ser considerado como de duración indeterminada y, en atención a ello, establecer si el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

5. En relación con la naturaleza del contrato de trabajo para servicio específico, debe señalarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar. Es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del trabajo (servicio) para el que fue contratado, puesto que si contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual para que desempeñe labores de naturaleza permanente y no temporales, se habría simulado la celebración de un contrato de duración determinada en vez de uno de duración indeterminada.

6. Efectivamente, conforme a la uniforme jurisprudencia del Tribunal, como la sentencia recaída en el Exp. N.º 1874-2002-PA/TC, se reestablecería el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico y se consideraría de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, si *“el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad”* (resaltado y subrayado agregados).

Vale decir, que existen dos casos en los cuales se puede verificar la simulación o el fraude a las normas laborales:

- a) Cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes; y
- b) Cuando, para eludir el cumplimiento de las normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

7. De la revisión del expediente se advierte que obran en él los diversos contratos de trabajo sujetos a modalidad, las boletas de pago y el certificado de trabajo, a fojas 3 al 54, acreditándose que el recurrente fue contratado por más de 9 años, aunque en varios periodos discontinuos, como lo afirma el propio actor en su escrito de demanda. El último de los periodos tuvo un plazo de duración del 1 de abril de 2004 hasta el 30 de abril de 2005, es decir 1 año y 1 mes, como consta en autos de fojas 32 a 36.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

8. En el presente caso se presentan los dos supuestos antes mencionados conforme a la jurisprudencia del Tribunal y la normativa aplicable; en efecto se buscaría obstaculizar que el trabajador siga desempeñando sus funciones con normalidad a fin de evitar que logre sobrepasar el límite legal establecido por el art. 74° del D.S. N.º 003-97-TR y, asimismo, se aprecia que las labores que desempeña son ordinarias y de carácter permanente en una empresa de servicios complementarios. La empresa ha simulado necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir normas laborales que obligaban a una contratación a tiempo indeterminado.
9. La doctrina nacional ha hecho referencia a que *“si una empresa de servicios complementarios, dedicada a la limpieza o a la prestación de servicios de vigilancia, se compromete con una empresa usuaria al cumplimiento de estos servicios específicos, no podrá utilizarse el contrato previsto por el artículo 63 LPCL para contratar a los trabajadores destacados. La razón no estriba en la especificidad del servicio, pues sí es específico, sino en que tanto la limpieza como la vigilancia son actividades permanentes de la empresa usuaria”*¹ (resaltado y subrayado agregados).
10. En consecuencia, habiéndose probado la existencia de simulación o fraude a las normas laborales en el contrato, este debe considerarse como de duración indeterminada, como lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por consiguiente el recurrente sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, puesto que fue víctima de un despido sin expresión de causa, vulnerándose con este acto sus derechos al trabajo, al debido proceso y a la protección contra el despido arbitrario.
11. En tal sentido los contratos de trabajo sujeto a modalidad que obran en autos, suscritos sobre la base de estos supuestos, deben ser considerados como de duración indeterminada, y cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley, de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política.

¹ ARCE ORTIZ, Elmer G. *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ: DESAFÍOS Y DEFICIENCIAS*. Lima: Palestra, 2008. p. 172. Aquí se hace referencia a un ejemplo de la contratación de trabajadores por medio de un contrato de obra determinada o *servicio específico* en servicios complementarios, caso análogo al que es materia de la presente sentencia.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00804-2008-PA/TC

LIMA

JULIO EDUARDO PEZANTES ALVA

12. Habiéndose acreditado que la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. – ESVICSAC ha vulnerado los derechos constitucionales a la libertad de trabajo, al debido proceso y a la protección contra el despido arbitrario, corresponde, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, ordenar a tal empresa que asuma el pago de las costas y los costos del proceso, 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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo.
2. **ORDENAR** que la Empresa de Seguridad Vigilancia y Control S.A.C. - ESVICSAC reponga a don Julio Eduardo Pezantes Alva en el puesto que ocupaba o en uno de igual categoría.
3. **DISPONER** que la emplazada abone las costas y los costos del proceso en la etapa de ejecución de sentencia, conforme al fundamento 12, *supra*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
VERGARA GOTELLI
ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

Dr. ERNESTO FIGUERDA BERNARDINI
SECRETARIO RELATOR