EXP. N.° 05650-2009-PA/TC
UCAYALI
ROBERTO SCHARFF AHUANARI

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 31 dias del mes de agosto de 2010, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Calle Hayen, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

El recurso de agravio constitucional interpuesto por Roberto Scharff Ahuanari contra la sentencia expedida por la Sala Especializada en lo Civil y Afines de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, de fojas 556, su fecha 3 de septiembre de 2009, que declaro infundad la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 4 de noviembre de 2008, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Jefe de la Superintendencia de Administración Tributaria –SUNAT- Jefe de la Oficina Zonal de Ucayali, solicitando que se deje sin efecto el despido incausado de que ha sido victima, se le reponga en su puesto de trabajo y se le paguen los costos del proceso. Manifiesta que su contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, dado que ha realizado funciones distintas a las estipuladas en el contrato, además de haber ejecutado labores de naturaleza permanente.

La emplazada contesta la demanda y niega que el contrato haya sido desnaturalizado, aduciendo que la extinción del vínculo laboral se debió al vencimiento del contrato del recurrente, además solicita que la demanda sea declara improcedente ya que no reúne los requisitos de procedencia para el amparo según el artículo 5° del Código Procesal Constitucional.

El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de la Provincia de Coronel Portillo, obrante a fojas 298, de fecha 3 de abril de 2009, declaró infundada la demanda por considerar que no se ha vulnerado su derecho al trabajo ya que el actor cobro su compensación por tiempo de servicio, con lo que da por aceptada su no renovación y extinción del vinculo contractual, además que la demanda de amparo fue interpuesta luego que el recurrente había hecho efectivo el cobro.

Por otro lado, con fecha 3 de setiembre de 2009, la Sala Especializada y Afines

de la Corte Superior de Ucayali, confirma la recurrida por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El recurrente interpone demanda de amparo, solicitando que se ordene su reposición en el cargo que venia desempeñando como Auditor Verificador, por cuanto habría sido objeto de un despido incausado, toda vez que se habrían vulnerado su derecho constitucional al trabajo. Por su parte la emplazada manifiesta que no se ha configurado ningún despido con el demandante sino que el contrato por servicios especifico concluyo, con lo que también finalizó las labores del recurrente

Análisis de la controversia

2. El actor alega que su contrato ha sido desnaturalizado por la emplazada ya que las funciones que realizaba no estaban estipuladas en el contrato que suscribió con la entidad; agrega que por el principio de la primacía de la realidad, su contrato deberá ser uno de carácter ininterrumpido. La otra parte señala que el actor, al realizar el cobro de sus beneficios sociales, ha dado por concluido y por voluntad propia el vínculo que mantenía con la entidad.

Los derechos fundamentales de la persona humana

3. El artículo 1° del Capitulo I de la Constitución Política ha establecido que *"la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado"*, este concepto configura en la realidad una protección tanto subjetiva como objetiva de los derechos fundamentales de la persona ante cualquier arbitrariedad, en detrimento de sus derechos fundamentales, no solo las que provengan de parte de los poderes públicos, sino de todas las personas, sean estas públicas o privadas; queda claro que cualquier afectación sobre su contenido es susceptible no sólo de revisión en sede constitucional, sino de tutela en las circunstancias en que tal violación o amenaza de violación quede manifiestamente acreditada, respetando, desde luego, el procedimiento legal-estatutario.

4. El concepto de derechos fundamentales comprende "tanto los presupuestos éticos como los componentes jurídicos, significando la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana, sus objetivos de autonomía moral, y también la relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica material del ordenamiento, siendo instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la

sociedad todas sus potencialidades. Los derechos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como una juridicidad básica". (Peces-Barba, Gregorio. *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General.* Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Boletín Oficial del Estado, 1999, pág. 37).

Consecuentemente, si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1° de la Constitución).

5. Es por ello que el Capítulo I del Título I de la Constitución, denominado "Derechos Fundamentales de la Persona", además de reconocer al principio-derecho de dignidad humana como el presupuesto jurídico de los demás derechos fundamentales (artículo 1°) y de enumerar a buena parte de ellos en su artículo 2°, prevé en su artículo 3° que dicha enumeración no excluye los demás derechos reconocidos en el texto constitucional (vg. los derechos fundamentales de carácter social y económico reconocidos en el Capítulo II y los políticos contenidos en el Capítulo III), "ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno".

6. De esta manera, la enumeración de los derechos fundamentales previstos en la Constitución, y la cláusula de los derechos implícitos o no enumerados, da lugar a que en nuestro ordenamiento todos los derechos fundamentales sean a su vez derechos constitucionales, en tanto es la propia Constitución la que incorpora en el orden constitucional no sólo a los derechos expresamente contemplados en su texto, sino a todos aquellos que, de manera implícita, se deriven de los mismos principios y valores que sirvieron de base histórica y dogmática para el reconocimiento de los derechos fundamentales.

   Consecuentemente, expresos o implícitos, los derechos fundamentales pertenecen al ordenamiento constitucional vigente.

7. Por su parte, los derechos fundamentales, como objetivo de autonomía moral, sirven para

   "designar los derechos humanos positivizados a nivel interno, en tanto que la fórmula derechos humanos es la más usual en el plano de las declaraciones y

convenciones internacionales" (Pérez Luño, Antonio. *Derechos Humanos. Estado de Derecho y Constitución.* 4ta. ed. Madrid: Tecnos, 1991, p 31)

A lo cual cabe agregar que, según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, deben ser interpretados de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

El Derecho Fundamental al Trabajo

8. El artículo 22 de la Constitución vigente establece que " El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". El artículo 42° de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: "....*El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempeo en cualquiera de sus manifestaciones...*"

   El artículo 23 de la declaración universal de los derechos humanos ha señalado

   "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

   2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

   3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

   4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

   Así también el numeral 1. del Artículo 6º de la Parte III del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales señala:

   "1. (...) el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

9. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al

trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; precisando que la satisfacción de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

10. La Estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez "....solo se debe disolver cuando exista algún motivo justificado". Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

11. En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión lo dispuesto en el artículo 48° de la Constitución de 1979, que reconocía expresamente que [e]l Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo.

12. En efecto dicha norma establecía que "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada".

13. Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador. Correspondió a las leyes de desarrollo (Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) establecer la forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa, es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones y no la constitución las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización.

14. La Constitución vigente de 1993 si bien no hace mención a la "estabilidad laboral" sin embargo precisa en su artículo 27° que *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*; al respecto nos preguntamos ¿que entendemos por protección?. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española protección significa "Acción y efecto de proteger", infiriéndose entonces que la intención del legislador estuvo dirigido a que se resguarde a una persona de un eventual despido sin causa justa.

Tanto la Constitución como la doctrina, así como las normas nacionales o convenios

y tratados internacionales, coinciden en que la violación al derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la indemnización o la reposición en el trabajo, así lo establece expresamente el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

> *Art. 34° 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. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.*
>
> *En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.*

15. Sin embargo el Tribunal Constitucional mediante sentencia STC Nº 253-2003-AA del 24 de marzo del 2003, ha creado doctrina constitucional sobre los alcances del artículo 27 de la Constitución, respecto a la adecuada protección contra el despido arbitrario; en esta oportunidad el Tribunal señaló que el desarrollo legislativo de la " protección contra el despido arbitrario" debe satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad, es decir que se trate de medidas "adecuadas", respetándose el derecho de defensa, o un tipo de protección "reparadora" que se traduce en una compensación económica.

16. Este colegiado ha señalado también en la sentencia recaída en el Expediente N.° 976-2001-AA/TC, dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por el otro, desde un régimen de carácter "procesal". Precisando además que el régimen de carácter procesal consiste en el establecimiento mediante ley, de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que, en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.

17. En nuestra legislación, el despido de un trabajador de manera arbitraria encuentra protección procesal en el Decreto Legislativo 728; sin embargo de acuerdo a lo normado, el Juez no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé, otorgando al trabajador afectado, solo el pago de la indemnización. Es en

estas circunstancias que el Tribunal se pronuncia estableciendo dos tipos de protección en casos de despido arbitrario de carácter excluyente: a) protección de eficacia resarcitoria; y b) protección de eficacia restitutoria.

18. Nos encontramos entonces frente a una protección de eficacia resarcitoria cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y frente a una protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido de manera incausada o fraudulento, esto es que el despido se haya producido de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que la justifique.

19. Por la propia finalidad del amparo, la protección procesal contra el despido arbitrario no consiste, como sí lo es en las acciones incoadas en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario, sino en "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente indica el artículo 1° de la Ley N.° 28237, esto es la restitución del trabajador en su centro de trabajo, del cual fue despedido arbitrariamente.

    En torno a ello, la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

20. Debe considerarse que el artículo 27º de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

    a. Se trata de un "mandato al legislador".

    b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.

    c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

21. Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo.
Por este motivo, cuando el artículo 27º de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse como un encargo absolutamente abierto que lleve al legislador a perder la esencia del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional.

El Amparo como medio restitutoria del derecho vulnerado

22. El proceso de amparo, tal como lo señala el articulo 2º del Código Procesal Constitucional, procede "cuando se amenacen o violen los derechos constitucionales por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona". Tal es así que la naturaleza del mismo se circunscribe en el resarcimiento de los derechos vulnerados, es decir en restitución al estado anterior de la vulneración del derecho constitucionalmente protegido.

23. Como lo ha señalado este colegiado en la STC Nº 6396-2005-AA/TC "[q]ue el amparo ...., solo tienen por finalidad restablecer el ejercicio de un derecho constitucional." Lo que significa que, si el recurrente ostenta la calidad de titular del derecho constitucional, el amparo se dirige básicamente a analizar si el acto reclamado es lesivo o no de aquel atributo subjetivo reconocido por la Constitución. Por tanto, a través de estos procesos no cabe solicitar la declaración de un derecho o, quizá, que se constituya uno. Sobre el particular, el artículo 1° del Código Procesal Constitucional señala que su finalidad es la de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional, lo que implica que el recurrente sea o haya sido hasta antes de la lesión, titular del derecho, pues de otro modo no se podrían restablecer las cosas al estado anterior a la vulneración o afectación de derechos fundamentales.

24. En el amparo no se discuten cuestiones concernientes a la titularidad de un derecho –así sea este constitucional-, sino el modo de restablecer su ejercicio, si acaso este resultó lesionado. Por lo tanto, en caso de despido arbitrario, la petición no está dirigida a que se le otorgue la titularidad de un derecho, sino que es una reclamación en la cual se invoca que su derecho ha visto vulnerado.

La Compensación por Tiempo de Servicios y su carácter de beneficio social de previsión, su cobro no es impedimento para recurrir a la vía constitucional.

25. El Artículo 1º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo Nº 001-97-TR establece que la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

    Teniendo en cuenta lo establecido en la norma respecto al carácter de previsión del derecho invocado, es preciso entender el significado del mismo. Ramón García Pelayo y Gross, en sentido gramatical, refiere que el término previsión significa "acción de prever, precaución. Lo que se prevé. Calidad de previsor, prudencia, precaución. Calculo anticipado.

26. Mario de la Cueva sostiene que la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, pero la distingue de ellas, en razón de que éstas se fundan en la solidaridad humana, en tanto que aquella "(...) es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tienen a ella el mismo derecho que la percepción salarial" y la define así: "(...) la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo concerniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten; esto es la previsión, el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente; la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana".

27. La doctrina reconoce el derecho de la compensación por tiempo de servicios como su fundamento la "justicia social", basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; siendo esto así, teniendo en cuenta su carácter previsor, su cobro no podría ser un impedimento para recurrir al amparo constitucional, toda vez que como su propio nombre lo dice, tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario); pues al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de

previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo; de no ser así se estaría avalando un acto vulneratorio de los derechos fundamentales, al que se pretende encubrir bajo el argumento de una supuesta voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación laboral por el hecho de que el trabajador hizo cobro de sus beneficios sociales, cuando este derecho no es negociable, es irrenunciable y no tiene la calidad de indemnización.

28. Que, este carácter previsor se ha venido materializando, desde el momento que el Estado ha venido disponiendo mediante diversos dispositivos legales, Decretos Supremos o Decretos de Urgencia, la libre disponibilidad de la compensación por tiempo de servicios, permitiendo que los trabajadores puedan disponer del beneficio social de previsión en momento de crisis económica, lo que no conllevó en ningún momento a la ruptura del vínculo laboral. Este carácter previsor de la CTS se ha reiterado en la Ley Nº 29352 (publicado el 01/05/2009) en cuyo artículo 1º precisa: que "el objeto de la presente ley es devolver a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) su naturaleza de seguro desempleo, que permita a los trabajadores tener una contingencia asegurada para la eventualidad de la pérdida del empleo; máxime si el artículo 37º del Decreto Supremo 001-97-TR, ha precisado que este derecho solo procede al cese de trabajador cualquiera sea la cause que lo motive. (resaltado nuestro).

29. Estando a las consideraciones expuestas, se puede llegar a determinar que en un proceso de tutela de los derechos constitucionales, no se puede pretender convalidar un acto viciado de nulidad (el despido) con un acto posterior como es el cobro de la compensación por tiempo de servicios, que como ya se ha dicho, es un beneficio que le corresponde al trabajador, sea cual fuere la causa que haya motivado su cese laboral; entonces queda claro que frente a una contingencia como en el caso del despido incausado, el trabajador tiene derecho a hacer uso de su beneficio social de previsión, máxime si de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2º inciso 24.a) de la Constitución Política del Estado, "nadie esta obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. (resaltado nuestro); siendo esto así el Tribunal Constitucional como órgano contralor de la Constitución no puede dejar de pronunciarse frente a una evidente vulneración constitucional.

30. En ese sentido, tampoco se podría considerar como una voluntad de ruptura del vínculo laboral el hecho que el actor cobre los demás beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.) toda vez que al tener estos beneficios la naturaleza de derecho adquirido, su cobro no demuestra voluntad alguna de dar por terminada la relación laboral, sino solo el ejercicio legal de un derecho; *contrario sensu,* si el trabajador al producirse el despido hubiera convenido con su empleador

por el pago de la indemnización por despido, demostrando con ello haber optado por la protección resarcitoria, igualmente reparadora, no podrá recurrir a la vía constitucional.

31. El Tribunal ha venido desestimando las pretensiones en casos en las cuales el trabajador procedió a cobrar la compensación por tiempo de servicios, criterio que ha venido aplicando en reiterada jurisprudencia STC Nº 532-2001 AA7TC, 3304-2007 AA/TC, 6198-2007 AA/TC y 5381-2006 AA/TC, entre otros, sobre la base de que el cobro de los beneficios sociales importa la extinción definitiva del vínculo laboral, "*la demanda no puede ser acogida, toda vez que, (...) el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales y, por lo mismo ha quedado extinguido el vinculo laboral que mantenía con el [la] demandada*"!, criterio que no compartimos, toda vez que no solo se está permitiendo que se vulnere el derecho fundamental al trabajo mediante el despido sin causa, sino que además se esta atentando contra el derecho constitucional a la libertad de la persona al condicionar al trabajador de recurrir a la vía de amparo siempre que no haya hecho cobro de su compensación por tiempo de servicios, olvidándose que desde la dación del Decreto Legislativo 650 Texto Único de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se definió que este derecho tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo.

Procedencia de la demanda

32. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC Nº 206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

33. Que es facultad del Tribunal Constitucional solo evaluar si el despido lesiona, o no, algún derecho fundamental, no teniendo dentro de sus facultades el de realizar la calificación del despido laboral en los términos del artículo 34º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, a efecto de determinar si procede la reincorporación de la recurrente; por lo que, solo de constatarse la vulneración de un derecho constitucional deberá pronunciarse conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía.

34. El artículo 22º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, ha establecido que para despedir a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una

causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Por su parte, los artículos 23° a 25° enumera taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta del trabajador.

35. De acuerdo con lo previsto en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule.

36. Por otra parte, teniendo en cuenta que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, consecuentemente para que se produzca la extinción de un contrato de trabajo se requiere que se encuentre inmerso en una causas prevista en el artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

> *a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) La invalidez absoluta permanente; f) La jubilación; g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.*

37. Que los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada, permitiéndose las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de contratación, conforme lo dispuesto en el artículo 63° del Texto Único acotado.

38. De los contratos de trabajo para servicio específico que corren de fojas 7 a 18, corroborado con el memorando N° 040-2007-2Q1002/SUNAT de fecha 30 de enero del 2007, (f.49) carta N° 080151076250-01-SUNAT de fecha 7 de julio del 2008, (f. 57), así como de la segunda cláusula del contrato primigenio, se detallan las labores para las cuales fue contratado el actor como "Agente Fiscalizador de la Oficina Zonal – Ucayali de la Sunat", infiriéndose que son labores de carácter principal de la Institución; siendo esto así, al no reunir las labores desarrolladas las características de un contrato modal para servicio específico; demostrada la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el ordenamiento laboral se ha producido la desnaturalización del contrato celebrado, consecuentemente el cese del actor solo podía efectuarse por causal de falta grave contemplada en el artículo 25°

del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

39. Por las consideraciones expuestas, este colegiado estima que la ruptura del vínculo laboral por vencimiento de contrato constituye un acto arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante; por lo que dada la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede su reincorporación en el puesto de trabajo que venía desempeñando a la fecha en que se produjo la violación de su derecho constitucional al trabajo.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda.

2. **ORDENAR** la reposición del recurrente en el cargo que venía desempeñando a la fecha de cese, con costos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

CALLE HAYEN
ÁLVAREZ MIRANDA
URVIOLA HANI

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR