



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	024

EXP. N.º 01477-2010-PA/TC

ICA

PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de octubre de 2011, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Mesía Ramírez, Eto Cruz y Beaumont Callirgos, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Eto Cruz, que se agrega.

#### ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Pedro Antonio Mora Mayuri contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Ica, de fojas 89, su fecha 20 de abril de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

#### ANTECEDENTES

Con fecha 5 de febrero de 2007, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha (PETACC), solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del cual fue objeto y que en consecuencia se ordene su reposición en su puesto de trabajo. Manifiesta haber sido objeto de un despido arbitrario porque le comunicó la extinción de su relación laboral sin la expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

El Gerente General del Proyecto emplazado contesta la demanda alegando que el demandante no ha sido despedido, sino que el vínculo laboral se extinguió por vencimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad.

El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de Ica, con fecha 10 de setiembre de 2009, declara improcedente la demanda, por considerar que la controversia no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos de desnaturalización previstos en el artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La Sala superior competente confirmó la apelada, por estimar que el demandante había cobrado su compensación por tiempo de servicios.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	025

EXP. N.º 01477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

## FUNDAMENTOS

### Procedencia de la demanda

1. El demandante alega haber sido despedido arbitrariamente debido a que el Proyecto emplazado le comunicó la extinción de su relación laboral sin la expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que solicita que se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando. Se alega que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribieron las partes deben ser considerados como un contrato de trabajo a plazo indeterminado debido a que fueron desnaturalizados.
2. Delimitada en los términos expuestos la pretensión, este Tribunal considera que ésta se encuentra comprendida en los supuestos de procedencia del amparo previstos en los fundamentos 7 a 20 del precedente vinculante de la STC 00206-2005-PA/TC, motivo por el cual corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

### Análisis de la controversia

3. De fojas 13 a 21 de autos, obran los contratos de trabajo denominados para obra determinada o servicios específicos, suscritos entre las partes, de los cuales se evidencia que tanto en el título como en su contenido se denomina al contrato que se celebra "para obra determinada o servicios específicos", es decir, que en ellos no se precisa si el trabajador habrá de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico, supuestos, evidentemente, distintos.

Esta situación denota que en realidad el empleador utiliza la mencionada modalidad contractual como una fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, incurriéndose de este modo en el supuesto de desnaturalización del contrato, previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, lo que acarrea que el contrato de trabajo por servicio específico del demandante se haya convertido en uno de duración indeterminada.

4. Por otro lado, debe precisarse que en los contratos de trabajo referidos no se ha cumplido con la exigencia dispuesta por el artículo 72º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual se le contrata, puesto que se ha limitado a decir que se contrata al demandante para desempeñar



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	026

EXP. N.º 01477-2010-PA/TC

ICA

PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

determinado cargo, es decir, se ha omitido especificar cuál es el servicio concreto que deberá cumplir el demandante como trabajador o cuáles son las funciones que va a desempeñar, ni tampoco ha justificado la temporalidad del contrato, es decir, el contrato de trabajo no está causalizado, pues no se especifica la obra o servicio concreto a cumplir.

Asimismo, debe destacarse que con la compensación por tiempo de servicios obrante a fojas 95, se demuestra que el demandante trabajó durante los meses de enero a marzo de 2006; sin embargo, en autos no obra ningún contrato de trabajo sujeto a modalidad que justifique dicha contratación temporal del demandante, por lo que en aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, su relación laboral debe considerarse a plazo indeterminado, siendo ineficaz el contrato de trabajo sujeto a modalidad obrante a fojas 19, pues pretende ocultar una relación laboral a plazo indeterminado.

5. En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral a plazo indeterminado, el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.
6. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado la existencia de un despido arbitrario, el Tribunal estima pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello tiene que registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, 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.

En estos casos, la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada tendrá que tener presente que el artículo 7º del CPConst. 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".

Con la opinión del Procurador Público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	027

EXP. N.º 01477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

7. Finalmente, en la medida que en este caso se ha acreditado que se vulneró el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, ordenar que asuma el pago de los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de 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 por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.
2. Ordenar al Proyecto Especial Tambo Ccaracocha que cumpla con reincorporar a don Pedro Antonio Mora Mayuri como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo máximo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ  
ETO CRUZ  
BEAUMONT CALLIRGOS

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS  
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	028

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

## FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

No obstante suscribir los fundamentos de la sentencia de autos, y por tanto, concuerdo con el fallo al que finalmente se ha llegado, deseo añadir los siguientes fundamentos:

### §1. El contrato para obra determinada o servicio específico

1. En cuanto al fondo del asunto, es preciso examinar previamente la naturaleza del contrato para obra determinada o servicio específico, en tanto éste es el contrato que poseía el trabajador recurrente antes de su separación de la entidad demandada. El contrato para obra determinada o servicio específico, se encuentra regulado en el artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728, el cual dispone 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. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”.

2. Conviene en este punto, sin embargo, hacer una distinción entre el contrato para obra determinada y el de servicio específico. En este sentido, siguiendo a Francisco Gómez Valdez, *“la contratación para realizar una obra determinada se presenta cuando un trabajador, portador de conocimientos técnicos, científicos, artísticos, etc., se compromete con el empleador para realizar un encargo concreto, especificado debidamente en el contrato y que esté desde luego vinculado con los conocimientos que le son propios (contrato para realizar un edificio, una composición musical, compostura de un accesorio industrial, etc.) y que lo desarrollará porque se trata de una labor no durable ni habitual para la empresa, pudiendo manifestarse como una labor con tracto único de trabajo. Dada la naturaleza especial de estos contratos, su desarrollo puede efectuarse dentro de las instalaciones de la empresa; sin embargo, nada quita de que éste se ejecute en un lugar diferente. Asimismo, puede ejecutarse la labor con los utensilios brindados por el empleador, como con los de propiedad del trabajador. En fin, la obra puede desarrollarse con el auxilio de personal provisionado por la empresa o por otros reclutados para cumplir con la tarea especificada”*



EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

(GÓMEZ VALDEZ, Francisco: *El contrato de trabajo*. T. II. Parte modal, especial y atípica. Editorial San Marcos, 2000, pp. 103-104).

3. Siguiendo a este mismo autor, los **contratos para servicio específico** son “*aquellos desarrollados por personas poseedoras de conocimientos profesionales técnicos o científicos circunscritos a la actividad terciaria (servicios) u otros que sin poseerlos, se hallan capacitados para resolver contingencias que súbitamente se le hubieran presentado al empleador. Son labores que, asimismo, pueden desarrollarse al interior de la empresa o fuera de ella; empero aquí, la labor personalísima del trabajador es imprescindible*” (GÓMEZ VALDEZ, Francisco: Ob. Cit. pp. 104 -105).
4. Conforme a lo expuesto, se observa que ambos contratos poseen características especiales que los identifican y que deberá tener en cuenta el empleador al momento de utilizarlos para la contratación de personal, pues en ningún caso puede pasar como una relación de trabajo por obra o servicio específico, un tipo de trabajo que en realidad es de duración indeterminada. Por ello, el empleador debe apreciar, sintéticamente, los siguientes elementos al momento de contratar a una persona bajo la modalidad de contrato de obra o servicio específico:
  - a) Especificar la modalidad contractual de que se trata (obra determinada o servicio específico);
  - b) Identificar las circunstancias que determinan su duración, pues su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta;
  - c) Que la obra o el servicio sean autónomos de la actividad principal y habitual de la empresa;
  - d) Identificar y especificar, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye el objeto del contrato, en el que va a ser empleado el trabajador.
  - e) Determinar la actividad laboral a desarrollar por el trabajador, con el fin de que éste sea ocupado normalmente en la ejecución de aquella o en el cumplimiento del contrato y no en tareas distintas.

En caso de no cumplir, el empleador, con estos requisitos al momento de contratar al trabajador, o de no verificarse su realización en la actividad laboral, se puede producir, en estricto, un *fraude a la ley laboral*, haciendo pasar un contrato de trabajo de duración indeterminada como uno de obra o servicio específico.

## §2. Duración del contrato para obra determinada o servicio específico

5. No existe duda alguna sobre la temporalidad de los contratos para obra determinada o servicio específico, pues el artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728, lo reconoce como un contrato de duración determinada, cuyo plazo será el que resulte necesario, pudiendo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

celebrarse las renovaciones que resulten igualmente necesarias para la terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

6. En dicho contexto, mediante estos contratos las partes se obligan por una duración circunscrita al tiempo de ejecución de las respectivas obras o servicios, sin tener la certeza respecto del día preciso de conclusión o término de las mismas, es decir, no conocen la fecha cierta del término del contrato que las une; por ejemplo, para pintar un auditorio y arreglar sus carpetas, se contratará un pintor y un carpintero, cuya tarea terminará con el pintado total y la reparación de la última carpeta. En consecuencia, en estos contratos, “[n]inguna de las partes debe conocer el plazo de terminación exacto; de lo contrario, el empleador debería recurrir al contrato a plazo fijo” (ARMANDO GRISOLIA, Julio: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Sexta edición ampliada y actualizada. Editorial LexisNexis Depalma. Buenos Aires, 2002, p. 246). Así, en este tipo de contratos, no se trata de requerir los servicios de un trabajador por un periodo de tiempo, sino requerirle la ejecución de una obra determinada (material o intelectual) o la solicitud de un servicio específico, es decir, se exige la satisfacción de un *resultado concreto* y no de un *espacio de tiempo*.
7. Lo expresado no impide que las partes fijen un plazo de vigencia del contrato, según se desprende del artículo 79 del Decreto Supremo 001-96-TR, reglamento del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, que prescribe: “En los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato” (subrayado nuestro). De lo expresado puede colegirse que si bien es cierto el contrato puede fijar una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter **orientativo**; aunque sería **recomendable** que no se exprese porque, justamente, “[l]o que caracteriza a estos contratos es la ausencia de un plazo predeterminado de duración: se sabe cuando comienza pero no se sabe con certeza cuándo finaliza” (ARMANDO GRISOLIA, Julio: op. cit. p. 245); y porque además induce a error al trabajador, quien puede pensar que seguir laborando luego de vencido el plazo expresado en el contrato desnaturaliza la relación laboral; postura que resulta errónea, dado que si el trabajador continua laborando es porque aún no finaliza la obra para la que fue contratado; del mismo modo, puede llevar a pensar al empleador que puede despedir al trabajador al término del plazo aún cuando no haya concluido la obra para la que se contrató, postura que, como veremos luego, es también incorrecta.
8. El artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, dispone que se considera una relación laboral indeterminada cuando en un “contrato para obra determinada o de servicio específico, el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación”



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	031

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

(subrayado nuestro). Lo primero que debe aclararse, en este punto, es que dicha “renovación” –a que alude la norma- no se refiere a la del mismo contrato por obra determinada o servicio específico para el que el trabajador fue contratado primigeniamente y que según el plazo referencial estipulado habría vencido (lo que técnicamente sería, más que una renovación, una *ampliación* del contrato primigenio, cuya inobservancia no da lugar a la desnaturalización de la relación laboral); sino se refiere a la renovación de un nuevo contrato de obra o servicio, o mejor dicho una *recontratación*, para realizar labores distintas a las que fue contratado al inicio, dado que las primigenias labores ya fueron concluidas; por lo que seguir laborando sin que opere esta renovación sí supondrá una desnaturalización de la relación laboral, porque como bien lo menciona el artículo 63 del Decreto Supremo 003-97-TR, esta clase de contratos se celebran por el tiempo que dura la obra *determinada* o el servicio *específico*, y no por “*diversas obras o servicios*”.

En este sentido, este Tribunal ha establecido que “*debe[n] evaluarse (...) si la labor contratada bajo la modalidad de obra determinada o servicio específico efectivamente requiere de esta modalidad; por ello, es vital que el objeto contractual esté adecuadamente determinado. Si bien la norma legal que regula esta modalidad, prevé que pueden realizarse las renovaciones necesarias, ello no constituye habilitación para que se contrate bajo obra determinada o servicio específico labores permanentes de la empresa que son igualmente realizadas por un trabajador de contratación indefinida en el mismo centro de labores. Ello evidenciaría un fraude en el empleo de esta modalidad*” (STC 1077-2006-AA/TC, FJ 13) (subrayado nuestro). Como se observa, la *renovación* de estos contratos puede llegar a encubrir una relación laboral indeterminada, lo cual será motivo de análisis en cada caso concreto; sin embargo, ello no debe llevar a restar importancia a esta modalidad contractual, pues como se verá enseguida la labor asignada en el contrato puede culminar, sin que se termine la totalidad de la obra, situación en la cual el empleador puede renovar o recontractar al trabajador para labores distintas que se requieran para concluir la obra o servicio.

9. Cabe afirmar entonces que la terminación del contrato no se da necesariamente con la culminación de la obra en su totalidad, sino *con la finalización de los trabajos específicos motivo de la contratación del trabajador*. Esta aseveración resulta además de suma importancia, dado que la realización de la obra puede darse en un lapso muy prolongado, pero la labor concreta encomendada al trabajador, dentro de la obra, puede concluir con anterioridad, pasando la obra a una nueva etapa que probablemente requiera de otros conocimientos especializados o realización de actividades comunes, que pueden ser realizados por otros trabajadores o por los mismos que venían trabajando, con los cuales se deberán celebrar *nuevos* contratos para actividades *distintas*; de allí la vital



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

importancia de precisar, con suficiente claridad, las actividades a desarrollar por el trabajador dentro de la obra o servicio, que son objeto de la contratación.

Si bien este criterio no ha sido adoptado de manera expresa por nuestra legislación, donde se ha establecido simplemente que el contrato de obra determinada o servicio específico tendrá la duración que resulte necesaria (artículo 63 del D.S. 003-97-TR), resulta de suma utilidad al momento de resolver controversias surgidas en torno a este tipo de contratos. Así también lo han entendido algunas legislaciones comparadas como la Argentina que en el artículo 99 de su Ley de Contratos de Trabajo expresa que “[s]e entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador”; en similar sentido también lo ha regulado el artículo 75 de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela cuando dispone que “[s]e considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado **la parte** que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono”.

### §3. Plazo máximo del contrato para obra determinada o servicio específico

10. En nuestra legislación laboral no se ha señalado un plazo máximo de duración, expresado en números, para todos los contratos sujetos a modalidad. Este es el caso, por ejemplo, del contrato para obra determinada o servicio específico, en el que se dispone que la duración está relacionada a la obra o servicio. La ausencia de dicho plazo máximo de duración ha dado lugar a que muchas veces se distorsione su especial naturaleza accidental y temporal, generándose un ejercicio abusivo del derecho al contratar por parte del empleador. Por esta razón, se hace necesario precisar un término máximo de duración de este tipo de contratos, de cara a generar predictibilidad jurídica al momento de establecer una relación laboral de esta naturaleza.
11. En dicho contexto, el segundo párrafo del artículo 74 del Decreto Supremo 003-97-TR nos provee una pauta para definir el término máximo que aquí se hace referencia. Así, dicho precepto regula que en los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen el plazo máximo de cinco (5) años. Este precepto legal, sin embargo, puede ser entendido de dos maneras:
  - a) La *primera* señala que el plazo de cinco años opera para cualquier tipo de contrato sujeto a modalidad (salvo el caso de los contratos intermitentes y de temporada que por su naturaleza son permanentes pero discontinuos), ya sea por sí solo (para el caso de contrato por obra o servicio específico, debido a que los demás tienen plazos máximos menores a cinco años) o en sucesión con



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	033

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

otros contratos. En este supuesto, el contrato de obra o servicio específico estaría sujeto al plazo máximo de cinco (5) años, considerado individualmente o sumado a otros contratos previos o posteriores.

b) La *segunda interpretación* indica que en el supuesto del contrato de obra o servicio específico, éste puede durar lo que dure la obra o el servicio sin estar limitado por el plazo de cinco años, ya que la norma (artículo 74) establece que dicho plazo es de aplicación “*en los casos que corresponda*” y el contrato de obra determinada o servicio específico no sería uno de esos casos. Dicha interpretación vendría reforzada, porque en el artículo 77, que regula los supuestos de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, se diferencia el caso de la desnaturalización de un contrato de obra o servicio específico (continuar laborando después de terminada la obra o el servicio) de los otros supuestos en los que se hace mención a los plazos máximos establecidos.

12. Consideramos que la postura más adecuada está dada por la primera tesis expuesta. Ello debido a que si para la sucesión de diversos contratos modales, la ley establece un plazo máximo de 05 años, no parece lógico que un solo contrato modal (como el contrato de obra o servicio específico) pueda tener una duración mayor a dicho plazo máximo. Ello no significa desde luego que la fijación de dicho plazo máximo de 05 años para la contratación en la modalidad de obra determinada o servicio específico suponga que no pueda viabilizarse contrataciones para obras o servicios específicos mayores a dicho plazo. Y ello porque, como ocurre en la realidad, sobre todo en las circunstancias actuales de nuestro país donde se presentan grandes proyectos de inversión de duración bastante prolongada, la necesidad de contar con trabajadores que laboren durante el desarrollo de dichas obras o proyectos de largo aliento hasta su finalización es bastante grande y puede superar perfectamente los 05 años de duración. Lo único que supone el establecimiento de este plazo, para los contratos de obra determinada o servicio específico, es que, en caso el empleador efectúe una prognosis de duración de la obra o proyecto mayor a dicho plazo, su obligación será contratar a tiempo indeterminado y no con un contrato sujeto a modalidad y término máximo.

13. Dicha contratación a tiempo indeterminado, cuando se sobrepasa el plazo de 05 años, no supone, sin embargo, como erróneamente pudiera creerse, una relación vinculada entre el trabajador y la empresa y que, por tanto, aquel pasa a formar parte de ésta de modo permanente y para cualquier tipo de trabajo; sino obviamente sólo (y de modo indeterminado) para la obra o proyecto para el cual fue contratado. No debe entenderse pues, en modo alguno, que una relación a tiempo indeterminado, por esta condición o cualidad, suponga la permanencia en la empresa de modo ilimitado de un trabajador.



EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

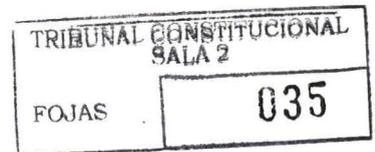
14. La calidad de indeterminación de la relación tiene que ver pues, no con la ausencia absoluta de límites en el tiempo de permanencia en el empleo, sino con la posibilidad de permanecer en el trabajo por todo el tiempo que sea necesario para cumplir el objeto del contrato de trabajo. Dicha permanencia viene dada pues, como el Tribunal Constitucional ha señalado en anterior jurisprudencia, por el principio de causalidad, según el cual *“la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen”* (STC 1397-2001-AA/TC, FJ. 3). Así lo ha sostenido también la Corte Constitucional de Colombia cuando ha sostenido que *“el juez constitucional en sede de tutela, deberá corroborar si subsisten las causas que dieron origen al contrato de trabajo, pues de lo contrario, no se podrá obligar al empleador a mantener una trabajadora sin labor a realizar, máxime cuando en este caso particular, la obra o labor para la cual se contrató a la demandante, se consideró terminada por la empresa usuaria (...)”* (Sentencia T- 879 de 1999. M.P Carlos Gaviria Díaz).

Por lo demás, la necesidad de establecer un límite de tiempo al contrato de obra o servicio específico, obligando al empleador a firmar contratos a tiempo indeterminado si se proyecta una duración mayor a cinco (05) años de la obra, viene dada por la mayor protección y garantía de los derechos del trabajador, que podrán realizar sus actividades dentro de la empresa con mayor margen de garantía y seguridad.

15. En esta misma línea y para dar coherencia a lo que se ha venido sosteniendo, el trabajador sujeto a esta modalidad no puede ser objeto de contrataciones sucesivas o “renovaciones”, sino más bien de *ampliaciones* de su contrato original (pues, como ya se dijo, en puridad el contrato o la relación laboral que se deriva de él sólo puede ser concluida cuando termine la obra o servicio para la cual se contrató al trabajador); salvo que se celebre un nuevo contrato para una labor distinta a la originalmente contratada, por lo que, dada su especial naturaleza y reconociendo su carácter temporal, no puede superar los cinco (5) años. Así, sobre este tema se ha sostenido en la STC 1077-2006-AA/TC, que *“dicho plazo máximo de cinco años no ha sido establecido para contrataciones sucesivas bajo la misma modalidad, sino para el empleo de las distintas modalidades en general, y sobre todo siempre que se justifique por las necesidades de la empresa, y siempre que aquellas circunstancias realmente coincidan con la modalidad contractual utilizada”* (STC 1077-2006-AA/TC, FJ 12) (subrayado nuestro).
16. En esta perspectiva, si el empleador despide al trabajador, antes del cumplimiento de la obra o servicio específico, tendrá que hacerlo sólo por causa justa, independientemente de que se haya cumplido o no el término fijado en el contrato, dado que dicho término es, como ya se dijo, sólo referencial. Así, como establece el artículo 79 del Decreto Supremo 003-97-TR, los trabajadores contratados bajo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

modalidad *“tienen derecho a percibir los mismos beneficios que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores vinculados a un contrato de duración indeterminado, del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, una vez superado el periodo de prueba”*; por lo que, verificado el despido arbitrario, el trabajador debe ser repuesto en su centro de labores, siempre que la obra o servicio objeto de la contratación no haya culminado. Así lo ha sostenido también certeramente la Corte Constitucional Colombiana cuando ha sostenido que *“(…) respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada (...) debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado”* (T-862 de 2003. M.P Jaime Araujo Rentería. En el mismo sentido, ver sentencias T- 040<sup>a</sup> de 2001, T- 909 de 2002 y T-778 de 2000) (Subrayado nuestro).

#### §4 Criterios a seguir para la celebración de contratos de obra o servicio específico

17. De cara a una adecuada protección de los derechos de los trabajadores sujetos a contrato de trabajo por obra determinada o servicio específico, y con el objeto de dejar en claro las obligaciones que corresponden al empleador al momento de utilizar este tipo de contratos, se deben fijar los siguientes criterios:

- a) Al momento de contratar por obra determinada o servicio específico, el empleador deberá tener en cuenta los siguientes requisitos:
  - i) Especificar la modalidad contractual de que se trata (obra determinada o servicio específico);
  - ii) Identificar las circunstancias que determina su duración, pues su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta;
  - iii) Que la obra o el servicio sean autónomos de la actividad principal y habitual de la empresa;
  - iv) Identificar y especificar, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye el objeto del contrato, en el que va a ser empleado el trabajador.
  - v) Determinar la actividad laboral a desarrollar por el trabajador, con el fin de que éste sea ocupado normalmente en la ejecución de aquella o en el cumplimiento del contrato y no en tareas distintas.
  
- b) El plazo de duración establecido en el contrato por obra determinada o servicio específico es de carácter orientativo. Se entiende que el término de la relación laboral sujeto a este contrato es hasta que se concluya la obra o servicio para el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS	036

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC

ICA

PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

que se contrató al trabajador. El cumplimiento del plazo, estipulado en el contrato, no significa pues la extinción de la relación laboral, la cual sólo podrá ser finalizada por causa justa y objetiva de despido.

- c) Una vez cumplido el plazo referencial del contrato por obra determinada o servicio específico, y si aún no concluyera la obra o servicio para el que fue contratado el trabajador, el empleador deberá efectuar una ampliación de dicho contrato por el tiempo que fuere necesario para la conclusión referida. Se entiende, sin embargo, que si el trabajador sigue laborando en dicha obra o servicio, vencido el plazo referencial y sin que la labor haya sido finalizada, regirá una ampliación tácita del contrato primigenio, sin que ello genere desnaturalización de la relación laboral.
- d) Por el contrario, de no producirse la renovación del contrato o recontractación del trabajador, y se dispusiera que éste realizara alguna obra o servicio diferentes de aquel para el que fue contratado, sí se produce la desnaturalización.
- e) Debe entenderse además que el contrato de obra determinada o servicio específico está relacionado con una labor específica dentro de una obra o proyecto global, por lo que la duración de dicho contrato no está vinculado a la duración de toda la obra o proyecto, sino sólo a la duración de la parte de la misma para el que fue contratado al trabajador.
- f) El plazo máximo de duración de un contrato para obra determinada o servicio específico será de cinco (05) años. Si el empleador considerase que la parte de la obra o proyecto para el cual contrata al trabajador durará más allá de dicho lapso, deberá contratar a plazo indeterminado. Dicha contratación no supone, sin embargo, una vinculación permanente de la empresa con el trabajador, sino una vinculación, según el principio de causalidad, sujeta al objeto del contrato, esto es, a la realización de la obra o servicio para el que se contrate. Finalizada la parte de la obra o el proyecto para el que se contrató al trabajador, se extingue la relación laboral.

#### §5. Análisis del caso concreto

- 18. De fojas 13 a 21 de autos, obran los contratos de trabajo suscritos entre las partes, donde se aprecia, tanto de los títulos como de sus respectivas partes introductorias, la denominación "*Contrato individual de trabajo a plazo fijo para obra determinada o servicios específicos*" (subrayado nuestro), sin embargo, no se precisa si el trabajador habrá de realizar una obra determinada o prestar un servicio específico, supuestos evidentemente distintos. Siguiendo con la denominación de los contratos se observa, además, la expresión "servicios



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

- específicos”, contradiciendo, como ya se dijo, la naturaleza de esta modalidad contractual, la que se celebra por el tiempo que dura la obra o servicio, y no por “obras o servicios”.
19. En este contexto, el empleador ha incumplido la exigencia legal de precisar en qué consiste la obra o servicio para el cual contrata al trabajador, limitándose a consignar que se lo contrata para desarrollar “*labores*” en la Oficina de Administración como Encargado de Patrimonio; esto es, se ha omitido especificar cuál es la obra o servicio *concreto* que deberá cumplir el trabajador.
  20. Así, tampoco se expresa las actividades laborales a realizar por el trabajador para el cumplimiento del objeto del contrato, labores que deben estar claramente definidas para evitar que el empleador utilice al trabajador en labores ajenas a su contratación, resultando, en dicho sentido, nula la disposición contenida en el último párrafo de la cláusula segunda de los contratos, corrientes a fojas 13 a 21, que literalmente expresa: “*El trabajador acepta que puede ser desplazado hacia otro lugar dentro del ámbito del PETACC, para lo cual estará sujeto a las disposiciones de la autoridad administrativa del lugar de destino. En este caso, se le asignará funciones acordes con las metas y objetivos del Proyecto y la Institución*” (subrayado nuestro).
  21. Estas situaciones denotan que, en realidad, el empleador utilizó la mencionada modalidad contractual como una fórmula vacía, con el único propósito de simular labores de naturaleza permanente como si fueran temporales, incurriéndose de este modo en la desnaturalización del contrato, prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TR, lo que acarrea que el contrato del demandante se haya convertido en uno de duración indeterminada.
  22. En consecuencia, al haberse producido la desnaturalización del “Contrato individual de trabajo a plazo fijo para obra determinada o servicios específicos”, el demandante, a la fecha del acaecimiento del acto lesivo, se encontraba laborando al amparo de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que solamente podía ser despedido por causa justa. Por tanto, al dar la emplazada por terminado el vínculo laboral de manera unilateral y sin expresión de causa, ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, por lo que la demanda debe estimarse.

En consecuencia, por los fundamentos expuestos, mi voto es, también, por declarar **FUNDADA** la demanda por haberse acreditado la vulneración del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante. **ORDENAR** al Proyecto Especial Tambo Ccaracocha (PETACC) que cumpla con reincorporar a don Pedro Antonio Mora Mayuri como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo máximo de dos días, bajo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SALA 2	
FOJAS ..	038

EXP. N.º 1477-2010-PA/TC  
ICA  
PEDRO ANTONIO MORA MAYURI

apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos del proceso.

Sr.

**ETO CRUZ**

**Lo que certifico:**

VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDENAS  
SECRETARIO RELATOR