



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNERR MONTERO VAN
GINHOVEN

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de octubre de 2011, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Eto Cruz, Vergara Gotelli y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Adrian Wernerr Montero Van Ginhoven contra la resolución expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 649, su fecha 17 de mayo de 2011, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 4 de febrero de 2010 el recurrente interpone demanda de amparo contra la Promotora Opción S.A. EAFC, solicitando que se ordene su reposición en su puesto de trabajo por haber sido víctima de un despido incausado, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los costos del proceso. Refiere que laboró para la entidad emplazada desde el 3 de noviembre de 2003 hasta el 18 de enero de 2010, fecha en que fue arbitrariamente despedido, sin tomar en consideración que como Asistente de Mantenimiento realizaba labores de naturaleza permanente, bajo condiciones de subordinación y dependencia, manteniendo una relación laboral de duración indeterminada, por lo que no podía ser despedido sino por alguna causa justa contemplada en la ley.

La Sociedad emplazada contesta la demanda manifestando que el cargo que desempeñaba el demandante era de confianza y que la decisión de retirarle la confianza no ha vulnerado derecho constitucional alguno.

El Décimo Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 31 de agosto de 2010, declara fundada la demanda por considerar que el demandante ha realizado labores que no son propias de un trabajador de confianza, por lo que la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNER MONTERO VAN
GINHOVEN

Sociedad demandada al despedirlo sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral y omitir el procedimiento establecido por la legislación laboral, ha lesionado su derecho constitucional al trabajo.

La Sala Superior competente, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por estimar que el presente caso debe ventilarse en la vía ordinaria laboral debido a que no es posible determinar en el proceso de amparo si el demandante desempeñó su labor como trabajador de confianza o como trabajador común.

FUNDAMENTOS

Petitorio y procedencia de la demanda

1. El demandante alega haber sido despedido arbitrariamente debido a que la Sociedad emplazada le comunicó la extinción de su relación laboral sin la expresión de una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Por su parte la Sociedad demandada manifiesta que el demandante no ha sido despedido arbitrariamente, sino que sólo se le retiró la confianza.
2. En tal sentido la controversia se centra en determinar si existió, o no, una relación laboral de confianza entre el demandante y la Sociedad emplazada, debido a que si el cargo que desempeñaba no era de confianza el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relativa a su capacidad o conducta laboral.
3. De acuerdo a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral individual privada, establecido 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 Constitucional estima que en el presente caso procede efectuar la verificación del presunto despido incausado.

Análisis del caso concreto

4. Este Tribunal ha considerado que los trabajadores que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza" –valga la redundancia– del empleador. En este caso, el retiro de la misma puede ser invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por falta grave, que son objetivos.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNERR MONTERO VAN
GINHOVEN

5. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43º del Decreto Supremo N.º 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, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.
6. Por otro lado, según lo dispuesto por el artículo 59º del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR, 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. Asimismo, el artículo 60º del mencionado reglamento prescribe que la calificación de los puestos de confianza “es una formalidad que debe observar el empleador”; sin embargo, “su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita”, debido a que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.
7. Al respecto, este Tribunal en la STC N.º 03501-2006-PA/TC ha precisado que “[c]omo puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores [personal de dirección y personal de confianza] radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos (...)” (fundamento 13).
8. Es preciso tener en cuenta que la determinación de la calificación de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica el cargo calificado como de confianza. Queda claro entonces que la determinación de la naturaleza de confianza de un cargo no depende de la voluntad del empleador, sino que está supeditada, como ya se dijo, a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada, en el plazo de 30 días de comunicada dicha calificación, de acuerdo con lo establecido por el artículo 61º del Decreto Supremo N.º 001-96-TR.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNER MONTERO VAN
GINHOVEN

9. En el caso bajo análisis el trabajador manifiesta que su cargo no fue calificado como de confianza y que realizaba labores propias de un trabajador común. Al respecto, no se ha acreditado en autos que el empleador haya informado formalmente al demandante que su cargo tenía la calificación de confianza, es decir, el empleador no cumplió con el trámite previsto en el artículo 59º, inciso b), del Decreto Supremo 001-96-TR, según el cual deberá “comunicarse por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección o de confianza que sus cargos han sido calificados como tales”. Del mismo modo, de las boletas de pago obrantes de fojas 3 a 27, se observa que la Sociedad demandada tampoco ha cumplido con consignar en las boletas de pago del trabajador la calificación correspondiente, tal y como lo ordena el artículo 59º, inciso c), del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, con lo cual no podía exigirsele al demandante la impugnación de la calificación del cargo en el plazo de 30 días exigidos en el reglamento, sino hasta que se produjo el despido que es objeto del presente proceso.
10. Ahora, como ya se ha señalado *supra*, el artículo 60º del Decreto Supremo N.º 001-96-TR ha establecido que el no cumplimiento de las formalidades previstas en el artículo 59º respecto a la calificación de cargos de confianza y su comunicación a los trabajadores, no invalida dicha condición, si de las pruebas aportadas ésta se acredita. En todo caso queda claro que corresponde al empleador demostrar la existencia de dicha condición, con el objeto de justificar la separación de un trabajador, basado sólo en el retiro de la confianza.
11. Al respecto, este Tribunal considera que no se ha acreditado en autos que las labores que realizaba el demandante fueran de confianza; por el contrario, se advierte que sus labores eran de naturaleza técnica. En efecto, de la valoración conjunta de los medios probatorios obrantes en autos y de la misma denominación del cargo del demandante –Asistente de Mantenimiento– puede concluirse que el cargo que ocupaba estaba vinculado a la fabricación, instalación, mantenimiento y reparación del mobiliario de la Sociedad emplazada, según se acredita con las fotos obrantes de fojas 33 a 40, las cuales no han sido observadas por la demandada; asimismo, elaboraba proformas y daba cuenta de sus actividades a sus superiores jerárquicos, sin que ello implique que su función fuera la de coadyuvar a la toma de decisiones de su empleador ni que tuviera acceso a información confidencial, más aún si se tiene en cuenta que la actividad de la sociedad demandada no es la comercialización del mobiliario a cargo del recurrente sino la de administrar fondos colectivos, conforme se aprecia del documento obrante a fojas 402. Por otro lado, el hecho de que el recurrente sea el hijo del Presidente del Directorio y hermano del Gerente Comercial de la Sociedad emplazada no justifica la calificación de su cargo como de confianza, pues dicha calificación responde a la naturaleza de las



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNERR MONTERO VAN
GINHOVEN

funciones y labores que implica el cargo. Es más, tampoco en la carta de despido, obrante a fojas 28, se especifica que el despido del demandante obedecía al retiro de la confianza que su empleador había depositado en él.

12. Por lo tanto, se concluye que el demandante era un trabajador común y no de confianza, por lo que únicamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por consiguiente, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el retiro de la confianza, 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.
13. Con relación a las remuneraciones dejadas de percibir, este Tribunal ha establecido que dicha pretensión al no tener naturaleza restitutoria debe hacerse valer en la forma legal correspondiente.
14. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad emplazada 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 las costas y costos del proceso, que 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**, en parte, la demanda de amparo, por haberse acreditado la vulneración del derecho constitucional al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del que fue objeto el demandante.
2. **ORDENAR** que Promotora Opción S.A. EAFC cumpla con reponer a don Adrian Wernerr Montero Van Ginhoven 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 las costas y costos del proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03361-2011-PA/TC

LIMA

ADRIAN WERNER MONTERO VAN
GINHOVEN

3. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ETO CRUZ
VERGARA GOTELLI
URVIOLA HANI**

Lo que certifico:


VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR