



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

RAZÓN DE RELATORÍA

En el caso de autos, debe precisarse que la vista de la causa entre los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Calle Hayen, se llevó a cabo el 20 de mayo de 2011, esto es, en fecha anterior a la expedición del Decreto Supremo 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que fue publicado en el diario oficial *El Peruano* el 27 de julio de 2011, razón por la cual, los votos de los magistrados Álvarez Miranda y Calle Hayen, se elaboraron conforme a la normativa vigente en dicho momento.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de diciembre de 2011, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia, con el voto en mayoría de los magistrados Álvarez Miranda y Calle Hayen, el voto en discordia del magistrado Beaumont Callirgos y el voto dirimente del magistrado Urviola Hani, que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Juana Puma Huanca contra la sentencia expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 157, su fecha 12 de enero de 2011, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de marzo de 2010, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Tiabaya, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto; y que, en consecuencia, sea repuesta en el cargo que venía ocupando como obrera de limpieza pública. Refiere que prestó servicios bajo la suscripción de contratos de servicios no personales y contratos de locación de servicios, pero que estos se desnaturalizaron, configurándose en los hechos una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que al haber sido despedida sin expresión de una causa justa prevista en la ley, se han vulnerado sus derechos constitucionales a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC

AREQUIPA

JUANA PUMA HUANCA

El Apoderado Judicial de la Municipalidad emplazada propone la excepción de caducidad y contesta la demanda argumentando que la demandante no fue objeto de un despido arbitrario, por cuanto si bien inicialmente se celebraron contratos de naturaleza civil para la prestación de los servicios de limpieza y mantenimiento de áreas verdes, posteriormente se suscribieron contratos administrativos de servicios, extinguéndose la relación laboral porque la demandante se negó a suscribir el nuevo contrato administrativo de servicios para el año 2010.

El Duodécimo Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 14 de junio de 2010, declara infundada la excepción de caducidad, y con fecha 20 de julio de 2010, declara fundada la demanda, por estimar que se desnaturalizaron los contratos de locación de servicios que suscribieron las partes, debido a que encubrieron una relación laboral, de lo que concluye que la demandante fue despedida arbitrariamente al no haberse expresado una causa justa relacionada con su conducta o capacidad.

La Sala Superior competente, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que no se ha producido un despido arbitrario dado que en el último periodo que prestó sus servicios, la demandante no superó el periodo de prueba dado que sólo laboró por espacio de dos meses, pues habiéndose suscrito en el año 2009 contratos administrativos de servicios, no procedía sumarse dichos períodos por tratarse de regímenes laborales distintos.

FUNDAMENTOS

Procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido despedida arbitrariamente. Se alega que la demandante, a pesar de haber suscrito contratos de servicios no personales y de locación de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado.
2. Por su parte, la Municipalidad emplazada manifiesta que la demandante no fue despedida arbitrariamente, sino que tuvo que dar por extinguida su relación contractual debido a que la demandante se negó a suscribir el contrato administrativo de servicios para el año 2010.
3. Expuestos los argumentos por las partes y conforme a los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC 00206-2005-PA/TC, este Tribunal considera que en el presente caso procede evaluar si la demandante ha sido



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

objeto de un despido arbitrario.

Análisis del caso concreto

4. Para resolver la controversia planteada, conviene recordar que en las SSTC 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, así como en la RTC 00002-2010-PI/TC, este Tribunal ha establecido que el régimen de protección sustantivo-reparador contra el despido arbitrario previsto en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios guarda conformidad con el artículo 27.^º de la Constitución.

Consecuentemente, en el proceso de amparo no corresponde analizar si con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios, los contratos civiles que habría suscrito la demandante fueron desnaturalizados, pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituiría un período independiente del inicio de los contratos administrativos de servicios, lo que es constitucional.

5. Cabe señalar que, conforme al contrato administrativo de servicios y sus respectivas adendas y prórrogas, obrantes de fojas 65 a 71, queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que debió culminar al vencer el plazo estipulado en el último contrato administrativo de servicios suscrito por ambas partes, esto es, el 30 de diciembre de 2009.
6. Sin embargo, de autos se advierte que ello no habría sucedido, por cuanto está comprobado que la demandante laboró después de la fecha de vencimiento del plazo de su último contrato administrativo de servicios, tal como se acredita con la Hoja de Coordinación N.º 009-2010-JP-MDT (f. 38); la Carta N.º 005-2010-JP-MDT, de fecha 4 de marzo de 2010 (f. 39), la Carta N.º 001-2010-JP-MDT, de fecha 19 de febrero de 2010 (f. 64) y del propio tenor de la contestación de la demanda.

Al respecto, cabe reconocer que las consecuencias de este hecho (trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios) no se encuentran previstas en el Decreto Legislativo N.º 1057 ni en el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM; es decir, que estamos ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios.

7. Destacada la precisión que antecede, este Tribunal considera que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5.º del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM prescribe que la “duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”.

Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. En el presente caso, como la extinción del contrato administrativo de servicios se produjo antes de que se publicara la STC 03818-2009-PA/TC, no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

8. Finalmente, este Tribunal considera pertinente destacar que el hecho de que un trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios constituye una falta administrativa que debe ser objeto de un procedimiento disciplinario, a fin de que se determine las responsabilidades previstas en el artículo 7.º del Decreto Legislativo N.º 1057, pues dicho hecho contraviene el procedimiento de contratación previsto en el artículo 3.º del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
CALLE HAYEN
URVIOLA HANI

Lo que certifico:
VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

VOTO DE LOS MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA Y CALLE HAYEN

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

Procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido despedida arbitrariamente. Se alega que la demandante, a pesar de haber suscrito contratos de servicios no personales y de locación de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado.
2. Por su parte, la Municipalidad emplazada manifiesta que la demandante no fue despedida arbitrariamente, sino que tuvo que dar por extinguida su relación contractual debido a que la demandante se negó a suscribir el contrato administrativo de servicios para el año 2010.
3. Expuestos los argumentos por las partes y conforme a los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC 00206-2005-PA/TC, consideramos que en el presente caso procede evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

Análisis del caso concreto

4. Para resolver la controversia planteada, conviene recordar que en las SSTC 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, así como en la RTC 00002-2010-PI/TC, este Tribunal ha establecido que el régimen de protección sustantivo-reparador contra el despido arbitrario previsto en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios guarda conformidad con el artículo 27.^º de la Constitución.

Consecuentemente, en el proceso de amparo no corresponde analizar si con anterioridad a la suscripción de los contratos administrativos de servicios, los contratos civiles que habría suscrito la demandante fueron desnaturalizados, pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituiría un período independiente del inicio de los contratos administrativos de servicios, lo que es constitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

5. Cabe señalar que conforme al contrato administrativo de servicios y sus respectivas adendas y prórrogas, obrantes de fojas 65 a 71, queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que debió culminar al vencer el plazo estipulado en el último contrato administrativo de servicios suscrito por ambas partes, esto es, el 30 de diciembre de 2009.
6. Sin embargo, de autos se advierte que ello no habría sucedido, por cuanto está comprobado que la demandante laboró después de la fecha de vencimiento del plazo de su último contrato administrativo de servicios, tal como se acredita con la Hoja de Coordinación N.º 009-2010-JP-MDT (f. 38); la Carta N.º 005-2010-JP-MDT, de fecha 4 de marzo de 2010 (f. 39), la Carta N.º 001-2010-JP-MDT, de fecha 19 de febrero de 2010 (f. 64) y del propio tenor de la contestación de la demanda.

Al respecto, cabe reconocer que las consecuencias de este hecho (trabajar después de la fecha de vencimiento del plazo del contrato administrativo de servicios) no se encuentran previstas en el Decreto Legislativo N.º 1057 ni en el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM; es decir, que estamos ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios.

7. Destacada la precisión que antecede, consideramos que el contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5.º del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM prescribe que la “duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”.

Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. En el presente caso, como la extinción del contrato administrativo de servicios se produjo antes de que se publicara la STC 03818-2009-PA/TC, no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

8. Finalmente, consideramos pertinente destacar que el hecho de que un trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

último contrato administrativo de servicios constituye una falta administrativa que debe ser objeto de un procedimiento disciplinario a fin de que se determine las responsabilidades previstas en el artículo 7.º del Decreto Legislativo N.º 1057, pues dicho hecho contraviene el procedimiento de contratación previsto en el artículo 3.º del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

Por estas consideraciones, se debe declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
CALLE HAYEN

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO BEAUMONT CALLIRGOS

Con el debido respeto por la opinión expresada por mis colegas, no concuerdo con los argumentos ni con el fallo de la resolución de mayoría, pues considero que la demanda de autos debe ser declarada **FUNDADA**. Los argumentos que respaldan mi posición son los siguientes:

1. Es importante destacar que este voto no expresa argumentos que vayan en contra de la sentencia del Exp. N.º 00002-2010-PI/TC, que confirmó la constitucionalidad del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), sino que hacen referencia a un supuesto de hecho que no se encuentra regulado en dicho decreto legislativo como es la situación jurídico-laboral que tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento del CAS
2. En el presente caso, la resolución de mayoría declara infundada la demanda por considerar que, si bien en el periodo del 5 de enero al 4 de marzo del 2010 la demandante laboró sin suscribir contrato, ello no implica que la relación encubierta se encuentre regulada por el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, porque antes de tal periodo la demandante había suscrito un contrato administrativo de servicios (vencido el 30 de diciembre de 2009); por lo que, agregan, debe *sobreentenderse* que en la práctica éste se “prorrogó automáticamente”. Por lo tanto, siendo que el contrato administrativo de servicios se prorrogó en forma automática y que se extinguío sin una causa de extinción legal, correspondería percibir la indemnización prevista en ~~el régimen~~ laboral especial del Decreto Legislativo N.º 1057 en los términos interpretados por este Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 03818-2009-PA/TC; pero, como el despido se produjo antes de que se publicara la precitada sentencia, no le resulta aplicable dicha interpretación.
3. Al respecto, considero que a efectos de dar respuesta a la pretensión planteada, deben examinarse dos puntos controvertidos. En primer lugar, si es constitucionalmente válida la regla jurisprudencial planteada por la mayoría sobre la presunción de “prórroga automática” de los CAS vencidos, en la hipótesis que los trabajadores continúen laborando y, con ello, la pertenencia al Decreto Legislativo N.º 1057, con todas sus limitaciones laborales; y en segundo lugar, de ser inaplicable la citada regla, cuál sería la protección al trabajador en el caso concreto y si corresponde o no la reposición por vulneración del derecho fundamental al trabajo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

- 1) *Respecto de la regla jurisprudencial que establece la “presunción de prórroga automática”*
4. Respecto a la **primera cuestión**, considero que no existen razones que justifiquen el establecimiento y aplicación al presente caso de la denominada *presunción de “prórroga automática”* como medio de solución. En mi opinión, tal falta de justificación se fundamenta básicamente en tres argumentos: 1) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo N.º 1057; 2) por la interpretación extensiva injustificada de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo N.º 1057; y 3) por la incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo.
- 1.1. *Ausencia de regulación en el Decreto Legislativo N.º 1057, CAS*
5. En cuanto al punto 1.1, considero que la solución planteada por la mayoría no tiene cobertura legal y además carece de suficiente motivación. En primer lugar, porque el régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento –Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM– no regulan expresamente, en ningún extremo, el supuesto de un trabajador que labora con un CAS vencido, identificándose de este modo un supuesto de *vacío normativo*. En segundo lugar, porque tampoco se puede desprender una regulación implícita, toda vez que en ningún extremo del articulado del Decreto Legislativo N.º 1057 existe alguna regla que ordene a los “agentes de aplicación” tomar como verdadero o hecho cierto la *existencia tácita de un contrato administrativo de servicios* o, lo que es lo mismo, una “prórroga automática” del CAS. En *stricto sensu*, estimo que esta presunción de “prórroga automática” del CAS constituye, en la práctica, la creación *ex novo* de una regla jurisprudencial, la misma que, desde mi punto de vista, es innecesaria y, además, se implementa sin una evaluación preliminar (i) de la existencia de una laguna normativa y (ii) sin examinarse si el sistema jurídico ya ofrece o no alguna consecuencia jurídica que resulte de aplicación para esta tipología de supuestos.

Debe resaltarse que ante la existencia de vacíos normativos en las leyes (como por ejemplo, no haberse previsto en el Decreto Legislativo N.º 1057, CAS, qué situación jurídico-laboral tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento del CAS), es el legislador ordinario el órgano competente para regular tal vacío normativo, salvo, claro está, que otra norma jurídica del sistema jurídico laboral, ya haya previsto una solución. Si el Tribunal Constitucional crea reglas jurisprudenciales (como la existencia de una presunción de prórroga automática del CAS), pese a la presencia de otras normas del sistema laboral que ya



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

regulan ese supuesto, genera innecesariamente *antinomias*, es decir, contradicciones respecto de un mismo supuesto de hecho.

En efecto, la precitada regla jurisprudencial de la “presunción de prórroga automática del CAS” genera una *estéril situación antinómica* con el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR –aplicable al presente caso, dado que su régimen laboral es el de la actividad privada –, el mismo que establece que en las relaciones de trabajo se presume un contrato a plazo indeterminado. Así, prevé que “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*” [resaltado agregado]. En ese sentido, cabe preguntarse ¿cuál sería la justificación de crear jurisprudencialmente una regla jurídica, aplicándola al caso concreto, y descartar el artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, teniendo en cuenta que en ambos casos nos encontramos ante trabajadores que continuaron laborando sin suscribir contrato y fueron despedidos sin causa motivada? La respuesta es evidente. En los supuestos de vacíos legales, la jurisprudencia sólo puede generar soluciones interpretativas cuando de ninguna otra norma se desprenda la solución. En el caso del vacío normativo objeto de pronunciamiento (situación jurídico-laboral que tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento del CAS), existe el artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR que resulta de aplicación, por lo que es claro que ésta es la norma que debe emplearse, no siendo adecuada ni pertinente la creación de la denominada regla jurisprudencial de “prórroga automática del CAS”.

1.2. Interpretación extensiva injustificada de las restricciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo N.º 1057, CAS

6. En cuanto al punto 1.2, considero que la posición de la mayoría extiende las limitaciones de los derechos laborales del Decreto Legislativo N.º 1057 a un universo de casos no regulados por ella; pues, como he referido en los párrafos anteriores, el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento no se colocan en la hipótesis y menos aún establecen cuál es la protección de los trabajadores que laboran con CAS vencidos. En este punto, debo de precisar que en anteriores oportunidades (*Cfr. Fundamentos de Voto de las SSTS 3211-2010-PA/TC, 0204-2011-PA/TC, 01479-2011-PA/TC, entre otros*), he señalado que si bien el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 1057 goza de compatibilidad constitucional conforme se ha expuesto en la STC 0002-2010-PI/TC, esta regularidad, sin embargo, la he interpretado como temporalmente “provisoria” y, por lo tanto, constituye una etapa de transición hacia un reconocimiento pleno de los derechos constitucionales laborales por parte del Estado, el mismo que en virtud del principio de progresividad de los derechos sociales, paulatinamente deberá implementar mejores condiciones jurídicas y fácticas



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

de trabajo propio de la dimensión prestacional o positiva de los derechos fundamentales; por lo que, las limitaciones que esta etapa de transición establece en el Decreto Legislativo N.º 1057 a los derechos constitucionales laborales (deficiente protección contra el despido arbitrario, temporalidad indefinida del contrato laboral, obstaculización a los derechos de sindicalización, huelga, etc.) se encuentran justificadas sólo en el contexto actual; pero, de ninguna manera significa que estas limitaciones también puedan ampliarse, mediante el razonamiento analógico, a casos no previstos por el legislador ordinario en el Decreto Legislativo N.º 1057. Es necesario recordar que la Constitución en su artículo 139º inciso 9) establece el principio de inaplicabilidad por analogía de las normas que restrinjan derechos fundamentales (Cfr. STC 02235-2004-PA/TC, fundamento 8), lo que implica que no se pueden extender las restricciones de derechos fundamentales desde aquellos supuestos regulados en la ley a aquellos supuestos no regulados en ella. Si se asume que los derechos fundamentales tienen una posición preferente en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico peruano, entonces, ante un vacío legislativo, no se pueden crear jurisprudencialmente iguales o mayores restricciones a tales derechos que las ya existentes.

Repite: los órganos jurisdiccionales, no pueden establecer mayores restricciones a los derechos fundamentales que aquellas ya establecidas en determinadas leyes. Ello se desprende del artículo 1º de la Constitución, conforme al cual “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, y del artículo 44º del mismo cuerpo normativo que establece que “garantizar la plena vigencia de los derechos” es uno de los deberes primordiales del Estado.

De este modo, no considero justificado que se extienda el régimen especial del Decreto Legislativo N.º 1057, CAS –mediante una denominada regla jurisprudencial de prórroga automática del CAS–, a un trabajador que seguía trabajando pese a vencimiento del CAS–, cuando en realidad correspondía aplicar, sin mayor duda, el aludido artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

1.3. Incompatibilidad de la regla jurisprudencial de “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo

7. En cuanto al punto 1.3., considero que la regla jurisprudencial de presunción de “prórroga automática del CAS” no es compatible con nuestro régimen constitucional del trabajo, pues no protege los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral; por el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del trabajador, lo que justamente la Constitución en sus artículos 1 y 26 busca equiparar en virtud de los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma (*Cfr.* STC 0008-2005-PI/TC, Fundamento Jurídico N° 20, *in fine*); principios que no podrían ser satisfechos en la medida en que, desde la opinión de la mayoría, las consecuencias del incumplimiento de la normas laborales por parte del respectivo empleador (al permitir a una persona laborar sin contrato) lejos de favorecer al trabajador, lo pone en una situación de desventaja frente al empleador.

Si conforme lo ha sostenido el Tribunal Constitucional, el *principio de favorabilidad en materia laboral*, “hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que les sea más favorable (*in dubio pro operario*)” [Exp. N.º 00016-2008-PI/TC fundamento 11], y conforme se sostiene en doctrina laboral autorizada, el principio “*pro operario*” “se expresa diciendo que la norma jurídica aplicable a las relaciones de trabajo y de Seguridad Social, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, debe ser interpretada de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador o beneficiario” [Alonso Olea, Manuel y otra. *Derecho del trabajo*. 19^a edición, Civitas, 2001, p.971], es absolutamente claro que la condición más favorable para el trabajador está representada por la aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y con ello la presunción de existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Asimismo, en la posición mayoritaria, tampoco se favorece al trabajador –cuyo CAS venció y sigue trabajando– cuando se asume que la protección contra el despido arbitrario debe ser ventilada en otra vía diferente del amparo, vía en la que se podrá hacer efectivo el cobro de la indemnización regulada en el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, protección que, desde mi óptica, no le corresponde justamente porque su contrato en ese régimen ya culminó y, por tanto, ya no pertenece a él.

Por otro lado, la regla de presunción de “prórroga automática” además genera otra situación de desigualdad, pero ya no entre empleador – trabajador, sino que entre trabajador – trabajador. La aludida regla distingue implícitamente en dos grupos la problemática de los trabajadores que laboran sin suscribir contrato (no sujetos al régimen laboral público, *cfr.* STC 0206-2005-PA/TC, Fundamento Jurídico N° 21). Un grupo de trabajadores sin antecedentes de un contrato administrativo de servicios y otro grupo con antecedentes de un contrato administrativo de servicios. A los primeros, el juez constitucional los repone en su puesto de trabajo por vulneración al derecho del trabajo por presumirse un contrato laboral a plazo indeterminado, mientras que al segundo grupo se presume un contrato de trabajo temporal y los redirige (indirectamente) al juez ordinario para el cobro de una reparación

A handwritten signature in black ink, appearing to read "JUANA PUMA HUANCA".



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

económica. En ambos supuestos nos encontramos ante trabajadores que no son del régimen público y, a su vez, ambos continúan como trabajadores en la Administración Pública sin suscribir contrato. La regla jurisprudencial de la “prórroga automática”, no obstante, propone una protección menor para el segundo grupo sustentado únicamente en el pasado laboral, el cual considero no es una propiedad relevante y determinante para justificar una diferenciación con el primer grupo; siendo así, en mi concepto ello es incompatible con el artículo 26.1 de la Constitución que establece el principio laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación tanto en el *acceso al empleo* como en el tratamiento durante el empleo, además de no observar el citado principio de favorabilidad en materia laboral.

8. En consecuencia, por las razones expuestas, estimo que la regla jurisprudencial de presunción de la “prórroga automática” creada por la posición en mayoría es incompatible en el presente caso con el artículo 27º de la Constitución que establece como prioridad del Estado el deber de protección al trabajador contra el despido arbitrario, así como los artículos 1º y 26º, que reconocen principios que deben regular la relación laboral (dignidad, de favorabilidad en materia laboral e igualdad), por lo que considero que no cabe aplicarla al presente caso.

2) Respecto del nivel de protección al trabajador en el caso concreto y verificación sobre si corresponde o no la reposición por vulneración del derecho al trabajo

9. Descartada entonces la regla jurisprudencial de la mayoría, estimo que la controversia que plantea el caso **no** se circumscribe a verificar lo que dice o quiso decir el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento (como creo que erróneamente se ha asumido), sino a verificar qué exige la Constitución y las normas laborales de desarrollo en el caso genérico de un trabajador que labore sin contrato en la Administración Pública y que es despedido arbitrariamente. Y en este nuevo enfoque, la interpretación que este Tribunal ha establecido es extensa. Por ello, respecto a la **segunda cuestión** sobre cuál sería la protección adecuada al trabajador y si corresponde o no su reposición, estimo que el caso de autos se encuentra subsumido en el ámbito de aplicación general de la presunción legal contenida en el artículo 4º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, primer párrafo, que establece, como ya se ha mencionado, que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por lo que, en tanto está plenamente acreditado que la demandante se desempeñó sin contrato laboral en el cargo de Obrera de Limpieza y Mantenimiento de Parques, Jardines y Vías Públicas en el periodo del 5 de enero al 4 de marzo del 2010 conforme se acredita con la Hoja de Coordinación N.º 0009-2010-JP-MDT de fecha 4 de marzo de 2010 (fojas 38), la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 0923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

Carta N.º 005-2010-JP-MDT de fecha 4 de marzo de 2010 (fojas 39), la Carta N.º 001-2010-JP-MDT de fecha 19 de febrero de 2010 (fojas 64) y del propio dicho de la demandada en su contestación de demanda (punto II. 2.4.); **consecuentemente**, al haber sido despedida sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique tal decisión, se ha producido un despido arbitrario, frente a lo cual corresponde estimar la demanda.

En ese sentido, por las consideraciones expuestas, mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda por haberse acreditado la vulneración del derecho fundamental al trabajo, nulo el despido y se **ORDENE** la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría en el plazo de dos días.

Asimismo, **exhortar** a la emplazada, y a la Administración Pública en general, a ser más diligentes y celosos en cuanto al respeto de la normativa laboral vigente y no incumplir sus obligaciones como empleador de celebrar con debida oportunidad los respectivos contratos individuales de trabajo, sea a ~~plazo~~ indeterminado o sujeto a modalidad conforme establezca la ley pertinente, con la finalidad de no incurrir en vulneraciones constitucionales y responsabilidades laborales, administrativas o de otra índole, en lo tocante a prórrogas fácticas o interpretables, eventualmente, de no necesidad a la entidad o institución estatal.

S.

BEAUMONT CALLIRGOS

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 00923-2011-PA/TC
AREQUIPA
JUANA PUMA HUANCA

VOTO DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

De acuerdo con la Resolución de 13 de septiembre del 2011 y de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y del artículo 11º-A de su Reglamento Normativo emito el presente voto, asumiendo el suscrito los fundamentos y la conclusión del voto de los magistrados Álvarez Miranda y Calle Hayen, haciendo notar que la vista de la causa ante dichos magistrados se llevó a cabo el 20 de mayo de 2011, esto es, en fecha anterior a la publicación en el diario oficial *El Peruano* del Decreto Supremo 065-2011-PCM (27 de julio de 2011), que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Sr.
URVIOLA HANI

Lo que certifico:

VICTOR ANDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR