



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 9 días del mes de octubre de 2012, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Mesía Ramírez y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don César Jurado Ñaña contra la sentencia expedida por la Primera Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, de fojas 148, su fecha 12 de enero de 2012, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 24 de setiembre de 2009, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo S.A. (SEDAM HUANCAYO S.A.), solicitando que se lo reponga en su puesto de Especialista en Servicios Generales I del Área de Logística de la Gerencia de Administración y Finanzas, que venía ocupando al momento de su arbitrario despido. Manifiesta que ha laborado desde el 17 de agosto de 2007 hasta el 30 de junio de 2009, fecha en que fue despedido de manera incausada, no obstante que, al haberse desnaturalizado los contratos modales suscritos con la emplazada, mantenía un contrato laboral a plazo indeterminado. Precisa que ocupaba una plaza contemplada en el Cuadro Analítico de Personal (CAP) y en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la empresa emplazada, hecho que evidencia que el cargo y las funciones que desempeñó no son labores de naturaleza eventual o temporal sino permanente, por lo que se ha configurado una relación laboral de duración indeterminada, conforme al inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Finalmente, alega que al materializarse su despido sin expresión de causa y sin seguir el debido proceso se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El apoderado legal de la empresa emplazada propone las excepciones de incompetencia por razón de la materia, de falta de legitimidad para obrar del accionante y de caducidad, tacha el acta de entrega, el CAP y el MOF presentados por el actor como medios probatorios, y contesta la demanda argumentando que el recurrente no ha mantenido una relación laboral de naturaleza indeterminada, pues fue contratado a partir del 17 de agosto de 2007 mediante contratos sujetos a modalidad, en diversas



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

oportunidades y de manera interrumpida, habiendo sido liquidado en cada período, conforme a lo establecido por el artículo 74º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Asimismo, señala que en los citados contratos se ha señalado la causa objetiva de contratación del actor y se ha cumplido con las formalidades legales.

El Tercer Juzgado Civil de Huancayo, con fecha 18 de octubre de 2010, declaró infundadas las excepciones y la tacha propuestas y, con fecha 4 de julio de 2011, declara fundada la demanda, por considerar que el contrato del demandante se desnaturalizó, en razón de que la labor que realizaba era de naturaleza permanente, propias de la empresa demandada, configurándose un fraude a las normas laborales, por lo que correspondía celebrar un contrato de duración indeterminada.

La Sala revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, estimando que no se ha acreditado en autos el despido verbal alegado por el actor; advirtiéndose de lo actuado que el último contrato suscrito entre las partes culminó el 30 de junio de 2009, y que el propio demandante, en la solicitud ante el Ministerio de Trabajo para la realización de una audiencia de conciliación y en el acta de entrega de bienes, obrantes a fojas 43 y 44, respectivamente, invoca un cese laboral por término de contrato y no un despido arbitrario; por lo que el recurrente debe ejercer su derecho en la vía procedimental que permita la actuación de medios probatorios necesarios para dirimir la controversia.

Con fecha 4 de mayo de 2012, la parte demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, señalando que fue contratado fraudulentamente, pues en ninguno de los contratos modales celebrados con la emplazada se consignó causa objetiva alguna que justifique su contratación, y que fue contratado por requerimiento o necesidad del área de logística para ocupar un cargo considerado dentro del CAP y para cumplir funciones establecidas en el MOF; por lo que siendo su contrato uno a plazo indeterminado, conforme lo prevé el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, no se puede invocar el cumplimiento de la cláusula de vigencia de contrato modal para extinguir su relación laboral, como erróneamente lo ha considerado el *ad quem*.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un despido incausado. Se alega que los contratos de trabajo para servicio



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

específico celebrados con la emplazada se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que habiéndose dado por extinguida su relación laboral sin expresión de una causa justa, se ha configurado un despido arbitrario, lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2. Consideraciones previas

- 2.1. 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 N.º 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.
- 2.2. Antes de ingresar a examinar la presunta afectación de los derechos constitucionales alegados, resulta pertinente señalar que en el precedente recaído en la STC N.º 03052-2009-PA/TC, este Tribunal ha establecido que el cobro de los beneficios sociales no constituye una causal para declarar la improcedencia de la demanda. Por esta razón, la argumentación esgrimida por la parte demandada debe ser rechazada.

3. Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos del demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que los contratos modales suscritos con el demandado se han desnaturalizado y convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por no especificar la causa objetiva de su contratación y por haber desempeñado labores de naturaleza permanente, propias de la entidad demandada.

3.2. Argumentos del demandado

El apoderado legal de la empresa demandada argumenta que el actor no ha mantenido una relación laboral a plazo indeterminado, pues fue contratado mediante contratos temporales sujetos a modalidad, en diversas oportunidades y de manera interrumpida, habiendo sido liquidado en cada período; y que han



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

cumplido con consignar en cada contrato la causa objetiva de contratación del recurrente.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, 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; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, este Tribunal, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario, señalando dos perspectivas en que se puede abordar el contenido del derecho en referencia: i) un régimen de carácter sustantivo, que puede ser de carácter preventivo o de carácter reparador; y ii) un régimen de carácter procesal, que puede ser de eficacia resarcitoria o de eficacia restitutoria. Asimismo, precisó que el establecimiento de un régimen sustantivo no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un régimen procesal; es decir, que ambos regímenes de protección son compatibles con el artículo 27º de la Constitución. En ese sentido, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) 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 **nula** (aquellos casos que tienen como origen la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, estado civil o de cualquier otra índole, o los producidos con motivo del embarazo, o por la condición de afiliado o representante de un sindicato), **incausada** (despido producido de manera verbal o mediante



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique) o **fraudulenta** (se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente).

- 3.3.2 Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”.

Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello este Tribunal, en la STC N.º 01874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental.

Como resultado de dicho carácter excepcional la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando, a través de estos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

En este sentido, el artículo 4.º de la referida norma legal opera como un límite a la contratación temporal, ya que sólo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad “en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece”. Es decir, que los contratos de trabajo señalados en el Título II del Decreto Supremo N.º 003-97-TR constituyen un listado de supuestos de contratación temporal que el empleador puede utilizar para contratar un trabajador por plazo determinado, pues en caso contrario el contrato de trabajo celebrado será considerado como uno de duración indeterminada.

- 3.3.3 La cuestión controvertida se circunscribe a determinar si los contratos de trabajo del recurrente han sido desnaturalizados por la causal prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que establece que los contratos a modalidad se desnaturalizan y convierten en indeterminados cuando el trabajador demuestra que hubo simulación o fraude a las normas legales



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

establecidas en el mencionado decreto supremo.

3.3.4 En el caso de autos, este Tribunal advierte que el demandante ha prestado servicios en diversos períodos, por lo que considera necesario determinar la continuidad de la prestación de servicios del actor. Al respecto, de lo actuado se advierte que prestó servicios mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicio específico del 17 de agosto de 2007 al 31 de diciembre de 2008 (fojas 2 y 3); y, posteriormente, del 7 de enero al 30 de junio de 2009 (fojas 4 a 6). Consecuentemente, este Colegiado se pronunciará sólo respecto a este último período, en el que se acredita continuidad en la prestación de servicios y sobre el que existen suficientes elementos de prueba para emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia.

3.3.5 Así, en la cláusula segunda del contrato de trabajo para servicio específico suscrito entre SEDAM HUANCAYO S.A. y el demandante, obrante a fojas 4, se consigna que “EL EMPLEADOR, a efecto de optimizar la prestación de los Servicios de Saneamiento de su responsabilidad, ha aprobado una nueva estructura orgánica según Resolución de Directorio N° 07-2006-SEDAM HYO.S.A./PD, la misma que se halla en proceso de implementación y comprobación, evaluación y estudio a fin de determinar su idoneidad. Dicha estructura orgánica incluye el puesto de trabajo para cuyo desarrollo se contratan los servicios del TRABAJADOR (...)”; asimismo, de la cláusula tercera del citado contrato se advierte que el demandante fue contratado para desempeñar el cargo de “ESPECIALISTA EN SERVICIOS GENERALES I, en condición de EMPLEADO; debiendo desarrollar las labores específicas que señale su cargo concordado con el MOF”. Similar sustento se aprecia del contrato obrante a fojas 5. Es decir, la empresa demandante contrató al recurrente para que realice una actividad permanente que estaba dentro de la estructura interna organizacional; es más, la emplazada pretende, en enero de 2009, justificar su acción de personal invocando una *“nueva estructura orgánica (...) que se halla en proceso de implementación y comprobación, evaluación y estudio a fin de determinar su idoneidad”*, sin tomar en cuenta que la misma fue aprobada en el año 2006.

Asimismo, también se aprecia que en el contrato obrante a fojas 6 —en el cual no se invoca la *“nueva estructura orgánica”* de la empresa demandada—, no se ha cumplido con la exigencia legal de precisar en qué consiste, justamente, el servicio para el cual fue contratado el demandante. En efecto, en su cláusula segunda se consigna: “EL EMPLEADOR, por requerimiento del Área de Logística contrata a plazo fijo (...) los servicios de EL TRABAJADOR desempeñando el cargo de Especialista en Servicios Generales II, en condición



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

de Empleado, debiendo desarrollar las labores específicas que señale su jefatura inmediata.”; es decir, se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del demandante, pues se señala de manera genérica que su labor era la de “Especialista en Servicios Generales II” sin precisar cuáles eran específicamente las labores a realizar en dicho cargo.

3.3.6 En consecuencia, los contratos modales del demandante se desnaturalizaron al haber simulado una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente, y no establecerse la causa objetiva de contratación, vulnerando un elemento esencial de la contratación temporal, configurándose la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que el contrato se ha convertido en un contrato de duración indeterminada.

3.3.7 Siendo que la relación laboral era de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

3.3.8 Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, vulneratorio de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario del actor, reconocidos en los artículos 22º y 27º de la Constitución.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1. Argumentos del demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, pues no se ha seguido el debido procedimiento.

4.2. Argumentos del demandado

Al respecto, el apoderado legal de la entidad emplazada sostiene que el actor no fue despedido, y que su vínculo laboral terminó al vencer el plazo de su último contrato modal.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

- 4.3.1. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139º, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.º 07569-2006-AA/TC, Fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006-PA/TC, por todas) “que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. e. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.”

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139º, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye como fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

- 4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si el demandado, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, lo hizo observando el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

- 4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 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 formulen; es decir el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.
- 4.3.4. En el presente caso ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con el demandado una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal alguna; es decir, el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.
- 4.3.5. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso el demandado también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

5. Efectos de la sentencia

- 5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que el demandado ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional.
- 5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56º del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

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

HA RESUELTO

1 Declarar **FUNDADA** la demanda por haberse demostrado la afectación de los



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02563-2012-AA/TC
JUNÍN
CÉSAR JURADO ÑAÑA

derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.

2. **ORDENAR** que la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Municipal de Huancayo S.A. (SEDAM HUANCAYO S.A.) reponga a don César Jurado Ñaña como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.º y 59.º del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**BEAUMONT CALLIRGOS
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ**

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL