



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 23 días del mes de enero de 2013, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Beaumont Callirgos, Álvarez Miranda y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan José Quispe Sosa contra la sentencia expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 403, su fecha 17 de julio de 2012, que declara improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de agosto de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra Corporación Pesquera Inca S.A.C., solicitando que se deje sin efecto el despido incausado del cual ha sido objeto y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto habitual de trabajo como Operador de Pama – Ilo, con el pago de las costas y costos del proceso. Manifiesta que aun cuando ha suscrito contratos de trabajo de servicio intermitente, en realidad ha realizado labores de naturaleza permanente y de manera ininterrumpida, desde el 9 de junio de 2008 hasta el 30 de junio de 2011, por lo que dichos contratos modales se han desnaturalizado y convertido en un contrato laboral a plazo indeterminado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El apoderado de la emplazada contesta la demanda afirmando que el actor laboró sujeto a un contrato modal de naturaleza intermitente, pues la empresa se dedica a la actividad pesquera, la cual, si bien es permanente, puede interrumpirse debido a que la industria de la pesca es particularmente aleatoria y está sujeta a diversos factores, como son la existencia de materia prima o el establecimiento de períodos de veda decretados por la autoridad gubernamental; siendo por lo tanto falso que el recurrente haya laborado de manera ininterrumpida durante la vigencia de su vínculo laboral. Precisa que el accionante no fue despedido y que su cese obedeció al término de su último contrato de trabajo.

El Segundo Juzgado Mixto de Ilo, con fecha 4 de mayo de 2012, declara fundada la demanda, por estimar que en autos no se ha acreditado la existencia de un contrato sujeto a modalidad por escrito, por lo que el contrato modal a plazo intermitente celebrado por las partes fue verbal y, por lo tanto, se encuentra desnaturalizado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

La Sala Superior competente, revocando la apelada, declara improcedente la demanda, por considerar que el demandante debe acudir a la vía laboral, la cual cuenta con etapa probatoria necesaria para obtener el reconocimiento implícito de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues los contratos aportados en copia simple por el accionante resultan insuficientes para compulsarlos con la información contendida en la demanda y, además, porque tomando en consideración la oportunidad en que fueron presentados, no han podido ser controvertidos o aceptados por la emplazada; precisando que su decisión se refuerza con el acuerdo tomado por el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012, en el cual se acordó que los jueces de trabajo están facultados para conocer, en la vía laboral regulada por la Ley N.º 29497, las pretensiones de reposición en los casos de despidos incausados o fraudulentos.

La parte demandante, con fecha 2 de agosto de 2012, interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista, señalando que el pronunciamiento del *ad quem* aplica en forma retroactiva, y con fuerza “normativa”, el acuerdo del Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012. Asimismo, resalta que no existen hechos controvertidos en el caso de autos y que la vía ordinaria del proceso abreviado laboral no es la idónea, eficaz o satisfactoria para la restitución y goce de los derechos constitucionales invocados, siendo la vía del amparo la adecuada para atender su caso, que constituye una situación especial que exige urgente tutela.

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. Manifiesta haber sido contratado el 9 de junio de 2008 para desempeñar labores de Operador de Pampa – Ilo, y que no obstante que fue contratado mediante contratos de trabajo intermitentes, en los hechos existió entre las partes una relación laboral a plazo indeterminado, siendo despedido arbitrariamente el 30 de junio de 2011. Alega la violación de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2) Consideraciones previas

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.

3) Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la parte 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 no obstante mantener con la empleada una relación laboral de carácter indeterminado al haber realizado actividades de naturaleza permanente que desnaturalizaron los contratos modales que suscribió, fue despedido de manera incausada.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que la relación laboral con el actor ha sido de carácter temporal, y que la misma terminó al vencer el plazo del contrato de trabajo intermitente celebrado por las partes.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido 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, se debe señalar que 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. Asimismo, 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, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

- 3.3.2. El artículo 64º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que los contratos de trabajo por servicio intermitente se celebran con la finalidad de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Asimismo, el artículo 65.º de la referida norma legal señala que: *“En el contrato escrito que se suscriba deberá consignarse con la mayor precisión las circunstancias o condiciones que deben observarse para que se reanude en cada oportunidad la labor intermitente del contrato”*. Es decir, deben concurrir periodos de actividad y otros de inactividad, sin que exista continuidad en su presentación.
- 3.3.3. Por otro lado, el inciso d) del artículo 77º de la referida norma legal establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.
- 3.3.4. De fojas 374 a 388 de autos obran los contratos de trabajo sujeto a la modalidad de servicio intermitente, en los que en su cláusula primera se establece que: **“LA EMPLEADORA** es una empresa dedicada a la extracción, transformación y comercialización nacional e internacional de recursos pesqueros e hidrobiológicos destinados a su posterior transformación en harina y aceite de pescado, a su vez es propietaria de diversas embarcaciones pesqueras, siendo sus actividades de naturaleza permanente aunque discontinua, razón por la cual requiere contar con determinado personal contratado para atender temporalmente sus necesidades. (...) En ese sentido, las partes reconocen que la naturaleza de las actividades son permanentes pero discontinuas en el tiempo, ello debido a que la industria pesquera es particularmente aleatoria, en razón a encontrarse sujeta a distintos factores y circunstancias que determinan su desenvolvimiento, tales como, entre otros, la existencia de la materia prima, el establecimiento de vedas decretadas por el gobierno, huelgas de trabajadores pescadores u otros hechos o circunstancias ajenos a la voluntad de **LA EMPLEADORA (...)**”.
- 3.3.5. Al respecto de los citados contratos, se advierte que el demandante laboró de manera ininterrumpida desde el 9 de junio de 2008 hasta el 30 de junio de 2011. Este hecho se encuentra también acreditado con la hoja de liquidación de beneficios sociales obrante a fojas 52 que fuera verificado por la autoridad de trabajo tanto la liquidación como la continuidad de las labores (f. 3). Para ello debe tenerse en cuenta que en la cláusula cuarta del contrato de trabajo y sus respectivas renovaciones citadas, se consignó expresamente que: *“(…) queda establecido entre las partes que de conformidad con lo previsto por el artículo 66º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral cuyo TUO fue*



aprobado por D. S. 003-97-TR, el tiempo de servicios y los beneficios sociales de EL TRABAJADOR, se calcularán en función al tiempo efectivamente laborado” (subrayado y negrita agregados). Es decir, que al haberse determinado en la liquidación de beneficios sociales del actor que su tiempo de servicios fue de 3 años, 4 meses y 17 días, se debe concluir que la propia sociedad demandada ha reconocido que no hubo interrupción de las labores del recurrente durante todo el tiempo en que fue contratado, lo que conlleva la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de intermitente; más aún si se ha demostrado que el actor continuó efectuando las labores para las que fue contratado, pese a que, conforme lo acreditó en autos la propia empleada, existieron periodos de veda decretados por el Estado (f. 69 a 96). Finalmente, a este Colegiado no deja de sorprenderle que se pretenda sostener que la huelga de los trabajadores pueda justificar una causa objetiva de un contrato intermitente.

Adicionalmente, otro elemento que conduce a la conclusión de que no hubo interrupción en las labores del actor es que si bien la sociedad demandada contempló en la cláusula sexta del contrato obrantes de fojas 380, que en los casos de suspensión de las actividades laborales comunicaría de este hecho al demandante mediante una Boleta de Suspensión de Labores, sin embargo a lo largo de todo el proceso no ha presentado ningún documento de ese tipo.

3.3.6. Siendo ello así, este Colegiado considera que ha quedado demostrado que hubo simulación en la contratación temporal del recurrente, puesto que se ha pretendido simular la contratación de un servicio intermitente, cuando, en realidad, durante todo el periodo laboral no se presentó ninguna interrupción o suspensión en sus labores. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de simulación en el contrato del demandante, éste debe ser considerado como de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

3.3.7. En consecuencia, habiéndose acreditado la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la empleada, el demandante solamente podía ser despedido por causa justa de despido relacionada con su conducta o su desempeño laborales, lo que no ha sucedido en el presente caso.

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

4) **Sobre la afectación del derecho al debido proceso**

4.1. **Argumentos de la parte demandante**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

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 procedimiento de despido establecido por el artículo 31º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.2. Argumentos de la parte demandada

El apoderado de la entidad emplazada sostiene que mantenía con el actor una relación laboral a plazo determinado, por lo que su vínculo contractual terminó al vencer el plazo de su último contrato modal.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

- 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 inmersa 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

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 la empresa demandada, al dar por culminado unilateralmente 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.
- 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 la demandada 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 la entidad demandada 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 la empresa demandada 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 las costas y costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03631-2012-PA/TC
MOQUEGUA
JUAN JOSÉ QUISPE SOSA

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

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda en lo que respecta a la afectación de los 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 Corporación Pesquera Inca S.A.C. reponga a don Juan José Quispe Sosa 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 las costas y costos procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**BEAUMONT CALLIRGOS
ÁLVAREZ MIRANDA
ETO CRUZ**

Lo que certifico:

.....
OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL