TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 2

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 44

EXP. N.° 04686-2012-PA/TC
MOQUEGUA
CARLOS DUBERLÍ ESPINOZA YANQUI

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 23 días del mes de junio de 2015, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia, con el voto en mayoría de los magistrados Miranda Canales y Espinosa-Saldaña Barrera y el voto dirimente de la magistrada Ledesma Narváez, llamada a componer la discordia suscitada por el voto singular del magistrado Sardón de Taboada

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Carlos Duberlí Espinoza Yanqui contra la sentencia de fojas 378, de fecha 4 de octubre de 2012, expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Mediante demanda de fecha 10 de agosto de 2011, y escrito de subsanación de fecha 22 de agosto de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Corporación Pesquera Inca S.A.C. (Copeinca S.A.C.). Solicita que se deje sin efecto legal y se declare nulo el despido incausado del que fue objeto; y que, en consecuencia, sea reincorporado en el cargo de operario de antioxidantes – Ilo que venía ocupando. Asimismo, solicita que se ordene el pago de las costas y los costos procesales. Sostiene que laboró desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011, en virtud de contratos de trabajo bajo la modalidad intermitente, los mismos que se desnaturalizaron por haber sido contratado para efectuar una labor que, por sus características, siempre es regular y continua. Tanto es así que fue realizada de manera ininterrumpida y permanente durante todo el periodo en que prestó sus servicios, sin que existan periodos de interrupción. En consecuencia, refiere que en los hechos se estableció una relación de trabajo de naturaleza indeterminada y solamente podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido procedimiento.

El apoderado de la sociedad emplazada contesta la demanda manifestando que el actor no prestó servicios de manera ininterrumpida, toda vez que Copeinca es una empresa dedicada a la actividad pesquera y que, por diversos factores, se ve obligada a interrumpir sus actividades. Sostiene que el demandante realizaba una labor que puede ser interrumpida porque la industria de la pesca es particularmente aleatoria, por lo que habiendo existido varios periodos de veda decretados por el Estado durante el tiempo en el que fue contratado, no puede afirmarse que trabajó de manera ininterrumpida, lo que

además tampoco ha sido acreditado por el actor. De otro lado, niega que se haya producido la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo la modalidad intermitente y señala que el vínculo laboral del demandante se extinguió por el vencimiento del plazo establecido en su último contrato. Manifiesta también que, para la validez de los contratos de trabajo bajo la modalidad intermitente, no se requiere que imperiosamente tenga que constatarse que se hayan producido suspensiones, sino solamente que exista un hecho exógeno que incida en la productividad y en las actividades de la empresa, de tal forma que disminuya su producción o paralice determinadas áreas o plantas.

El Primer Juzgado Mixto de Ilo, con fecha 8 de agosto de 2012, declaró fundada la demanda por estimar que el demandante laboró en periodos discontinuos y que, por lo tanto, no se desnaturalizaron los contratos de trabajo modales. Asimismo, consideró que el actor no fue despedido arbitrariamente, sino que se produjo el vencimiento del plazo contractual, razón por la que ordenó su reincorporación mediante contrato de trabajo sujeto a la modalidad de intermitencia, porque se trata de un contrato que puede ser permanente. Además el *a quo* declaró improcedente el extremo que postula su reposición como un trabajador a plazo indeterminado.

La Sala revisora, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda por considerar que la vía idónea en el presente caso, conforme al Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y según lo previsto en la Ley N.° 29497, son los jueces de trabajo al estar facultados para conocer la pretensión de reposición, en caso de despido incausado o fraudulento.

El demandante interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia de vista ratificando los términos de su demanda, insistiendo en que laboró ininterrumpidamente y que sus contratos de trabajo modales se desnaturalizaron porque no se consignó, con la mayor precisión, la causa objetiva determinante de la contratación modal, ni las circunstancias y las condiciones para la reanudación de las labores en caso de una eventual interrupción de las mismas.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo de operario de antioxidantes - Ilo y que se le pague las costas y los costos del proceso. Aduce que el contrato de trabajo bajo la modalidad intermitente se desnaturalizó porque laboró ininterrumpidamente y que, por lo tanto, se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección

adecuada 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 la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la sentencia emitida en el Expediente 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado, conforme señala en su demanda.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado su derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que al haberse desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo fijo que suscribió con la parte demandada se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, motivo por el cual no debió ser despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad emplazada argumenta que el demandante no prestó sus servicios de manera ininterrumpida y que el hecho de que no exista suspensión de las labores, tampoco conlleva la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo la modalidad intermitente, por cuanto únicamente es necesario que, atendiendo a la actividad que realiza una empresa, exista la posibilidad de que los servicios que contrata puedan ser suspendidos por factores externos. Sostiene que el vínculo laboral que existía entre las partes se extinguió con el vencimiento del plazo establecido en el respectivo contrato de trabajo.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". Mientras que el artículo 27 de la misma Carta señala que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo

implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y 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; debiendo precisarse que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

3.3.2. El contrato de trabajo intermitente se encuentra regulado en el artículo 64 del Decreto Supremo 003-97-TR, que establece lo siguiente: "Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas". Asimismo, el artículo 65 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".

De ello se concluye que la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de trabajo intermitente para que preste servicios en una actividad permanente en el giro del empleador, pero que es discontinua, pues la labor para la que es contratado el trabajador dependerá de otros factores para que se pueda llevar a cabo y cumpla su finalidad.

3.3.3. Es importante precisar que, a lo largo del proceso, ambas partes reconocen haber suscrito contratos modales desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011(ff. 58, 106 y 111). Este Tribunal, mediante resolución de fecha 28 de enero de 2013, solicitó a la sociedad demandada que remita todos los contratos de trabajo suscritos con el actor durante el periodo comprendido desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011 (ff. 11 a 16 del cuaderno de este Tribunal). Sin embargo, la demandada no ha cumplido hasta la fecha con presentar la información solicitada; requerimiento que, además, ya había sido formulado por el *a quo*, mediante las resoluciones de fechas 2 de marzo y 11 de abril de 2012 (ff. 230 y 247). Tales hechos evidencian la renuencia de la emplazada de presentar los contratos de trabajo, a fin de que puedan ser debidamente merituados en el presente proceso.

Es por ello que mediante resolución de fecha 7 de junio de 2013 este Tribunal solicitó a la Subdirección de Registros Generales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua - Zona Desconcentrada de Ilo la remisión de los referidos contratos de trabajo (ff. 23 a 26 del cuaderno de este

Tribunal); no obstante, tampoco se ha dado respuesta al requerimiento formulado.

3.3.4. Sin embargo, debe señalarse que en el contrato de trabajo, cuya copia obra a fojas 303, se ha consignado que la causa que justifica la contratación intermitente se basa en el proceso de pesca - Operador de Antioxidantes, la industria de la pesca es aleatoria [...] pues se ciñe a la existencia de materia prima, el establecimiento de vedas, huelga de pescadores y/u otros hechos, tal como fue señalado en el contrato de trabajo de fecha 7 de diciembre de 2007, materia de presente renovación. No obstante, el referido documento no prueba la existencia de una relación laboral discontinua, pues, con la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales que obra a fojas 53, se acredita que el recurrente laboró para la sociedad demandada desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011, en el cargo de operario de antioxidante - Ilo, y que trabajó de manera ininterrumpida por 3 años, 6 meses y 13 días, conforme se consigna en dicho documento elaborado por la propia demandada. Por lo tanto, se debe concluir que no hubo interrupción de las labores del recurrente durante todo el tiempo en el que fue contratado, lo que conlleva la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de trabajo intermitente; más aún si el actor continuó efectuando las labores para las que fue contratado pese a que, conforme lo acreditó en autos la propia emplazada, existieron periodos de veda decretados por el Estado. Además, no puede justificarse que una posible huelga de pescadores sea considerada una causa objetiva determinante de la contratación modal.

3.3.5. Siendo ello así, este Tribunal considera que debe estimarse la presente demanda, por haberse 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, es decir, el servicio prestado no fue discontinuo conforme a lo señalado en el artículo 64 del Decreto Supremo 003-97-TR, pues en autos se ha acreditado que el demandante prestó servicios continuamente en calidad de operario de antioxidantes - Ilo. Además, conforme se ha señalado, no se consignó legalmente la causa objetiva determinante de la contratación modal.

3.3.6. En consecuencia, resulta manifiesto que la sociedad emplazada utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente; por ende, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. Por tanto, habiendo quedado acreditado que las partes mantuvieron una relación laboral a plazo indeterminado, se debe concluir

que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, hecho que no ha sucedido, por lo que la demanda debe estimarse al haberse vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se han vulnerado sus derechos al debido proceso por cuanto únicamente procede el despido luego de seguirse un procedimiento en el cual se imputa una causa justa prevista en la ley, lo que no ocurrió en su caso.

4.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad emplazada argumenta que el actor no era un trabajador a plazo indeterminado y que, por tanto, no era menester seguir el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo 003-97-TR.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. El artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú establece que "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional". Al respecto, este Tribunal en más de una oportunidad ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no solo a nivel judicial sino también en sede administrativa, e incluso entre particulares, y supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

Por otra parte, el inciso 14 del referido artículo de la carta magna consigna: "El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso".

4.3.2. A su vez, conviene mencionar que el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR dispone que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Y el artículo 31 de la referida norma legal establece que "El

empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador 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 formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia".

4.3.3. Habiendo quedado acreditada en autos la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada establecida entre las partes, se infiere que el actor solamente podía ser despedido conforme a lo señalado en el fundamento 4.3.2. *supra*, lo que no se aprecia del expediente; en consecuencia, la sociedad ha vulnerado su derecho al debido proceso, por lo que corresponde amparar la presente demanda.

4.3.4. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso del actor, reconocidos en los artículos 22 y 139 de la Constitución, por consiguiente la demanda debe estimarse.

5. Efectos de la presente Sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la 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 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la demandada debe asumir los costos y las costas procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS 9

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 51

EXP. N.° 04686-2012-PA/TC
MOQUEGUA
CARLOS DUBERLÍ ESPINOZA YANQUI

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 del que ha sido objeto el demandante.

2. **ORDENAR** que Corporación Pesquera Inca S.A.C. (Copeinca S.A.C.) reponga a don Carlos Duberlí Espinoza Yanqui 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 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y las costas procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.° 04686-2012-PA/TC
MOQUEGUA
CARLOS DUBERLÍ ESPINOZA YANQUI

VOTO DE LOS MAGISTRADOS MIRANDA CANALES Y ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

1. Delimitación del petitorio

El demandante solicita su reposición en el cargo de operario de antioxidantes - Ilo y que se le pague las costas y los costos del proceso. Aduce que el contrato de trabajo bajo la modalidad intermitente se desnaturalizó porque laboró ininterrumpidamente y que, por lo tanto, se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada 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 la materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC 00206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, consideramos que, en el presente caso, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido incausado, conforme señala en su demanda.

3. Sobre la afectación del derecho al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se ha vulnerado su derecho al trabajo y a gozar de una protección adecuada contra el despido arbitrario, toda vez que al haberse desnaturalizado el contrato de trabajo a plazo fijo que suscribió con la parte demandada, se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, motivo por el cual no debió ser despedido sin expresión de una causa justa prevista en la ley.

3.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad emplazada argumenta que el demandante no prestó sus servicios de manera ininterrumpida y que el hecho de que no exista suspensión de las labores, tampoco conlleva la desnaturalización de los contratos de trabajo bajo la modalidad intermitente, por cuanto únicamente es necesario que, atendiendo a la actividad que realiza una empresa, exista la posibilidad de que los servicios que contrata puedan

ser suspendidos por factores externos. Sostiene que el vínculo laboral que existía entre las partes se extinguió con el vencimiento del plazo establecido en el respectivo contrato de trabajo.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". Mientras que el artículo 27 de la misma Carta señala que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y 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; debiendo precisarse que la satisfacción de este aspecto implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

3.3.2. El contrato de trabajo intermitente se encuentra regulado en el artículo 64 del Decreto Supremo 003-97-TR, que establece lo siguiente: "Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas". Asimismo, el artículo 65 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".

De ello se concluye que la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de trabajo intermitente para que preste servicios en una actividad permanente en el giro del empleador, pero que es discontinua, pues la labor para la que es contratado el trabajador dependerá de otros factores para que se pueda llevar a cabo y cumpla su finalidad.

3.3.3. Es importante precisar que, a lo largo del proceso ambas partes reconocen haber suscrito contratos modales desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011(ff. 58, 106 y 111). Este Tribunal, mediante resolución de fecha 28 de enero de 2013, solicitó a la sociedad demandada que remita todos los contratos de trabajo suscritos con el actor durante el periodo comprendido desde el 17 de

diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011 (ff. 11 a 16 del cuaderno de este Tribunal). Sin embargo, la demandada no ha cumplido hasta la fecha con presentar la información solicitada; requerimiento que, además, ya había sido formulado por el *a quo*, mediante las resoluciones de fechas 2 de marzo y 11 de abril de 2012 (ff. 230 y 247). Tales hechos evidencian la renuencia de la emplazada de presentar los contratos de trabajo, a fin de que puedan ser debidamente merituados en el presente proceso.

Es por ello que mediante resolución de fecha 7 de junio de 2013 este Tribunal solicitó a la Subdirección de Registros Generales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua - Zona Desconcentrada de Ilo la remisión de los referidos contratos de trabajo (ff. 23 a 26 del cuaderno de este Tribunal); no obstante, tampoco se ha dado respuesta al requerimiento formulado.

3.3.4. Sin embargo, debe señalarse que en el contrato de trabajo cuya copia obra a fojas 303, se ha consignado que la causa que justifica la contratación intermitente se basa en el proceso de pesca - Operador de Antioxidantes, la industria de la pesca es aleatoria [...] pues se ciñe a la existencia de materia prima, el establecimiento de vedas, huelga de pescadores y/u otros hechos, tal como fue señalado en el contrato de trabajo de fecha 7 de diciembre de 2007, materia de presente renovación. No obstante, el referido documento no prueba la existencia de una relación laboral discontinua, pues, con la hoja de Liquidación de Beneficios Sociales que obra a fojas 53, se acredita que el recurrente laboró para la sociedad demandada desde el 17 de diciembre de 2007 hasta el 30 de junio de 2011, en el cargo de operario de antioxidante - Ilo, y que trabajó de manera ininterrumpida por 3 años, 6 meses y 13 días, conforme se consigna en dicho documento elaborado por la propia demandada. Por lo tanto, se debe concluir que no hubo interrupción de las labores del recurrente durante todo el tiempo en el que fue contratado, lo que conlleva la desnaturalización de la contratación bajo la modalidad de trabajo intermitente; más aún si el actor continuó efectuando las labores para las que fue contratado pese a que, conforme lo acreditó en autos la propia emplazada, existieron periodos de veda decretados por el Estado. Además, no puede justificarse que una posible huelga de pescadores sea considerada una causa objetiva determinante de la contratación modal.

3.3.5. Siendo ello así, consideramos que debe estimarse la presente demanda, por haberse 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, es decir, el servicio prestado no

fue discontinuo conforme a lo señalado en el artículo 64 del Decreto Supremo 003-97-TR, pues en autos se ha acreditado que el demandante prestó servicios continuamente en calidad de operario de antioxidantes - Ilo. Además, conforme se ha señalado, no se consignó legalmente la causa objetiva determinante de la contratación modal.

3.3.6. En consecuencia, resulta manifiesto que la sociedad emplazada utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente; por ende, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR. Por tanto, habiendo quedado acreditado que las partes mantuvieron una relación laboral a plazo indeterminado, se debe concluir que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, hecho que no ha sucedido, por lo que la demanda debe estimarse al haberse vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la adecuada protección contra el despido arbitrario.

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1. Argumentos del demandante

El actor sostiene que se han vulnerado sus derechos al debido proceso por cuanto únicamente procede el despido luego de seguirse un procedimiento en el cual se imputa una causa justa prevista en la ley, lo que no ocurrió en su caso.

4.2. Argumentos de la sociedad demandada

La sociedad emplazada argumenta que el actor no era un trabajador a plazo indeterminado y que, por tanto, no era menester seguir el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo 003-97-TR.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. El artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú establece que "Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional". Al respecto, este Tribunal en más de una oportunidad ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no solo a nivel judicial sino también en sede administrativa, e incluso entre particulares, y supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de

todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.

Por otra parte, el inciso 14 del referido artículo de la carta magna consigna: "El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso".

4.3.2. A su vez, conviene mencionar que el artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR dispone que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Y el artículo 31 de la referida norma legal establece que "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador 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 formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia".

4.3.3. Habiendo quedado acreditada en autos la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada establecida entre las partes, se infiere que el actor solamente podía ser despedido conforme a lo señalado en el fundamento 4.3.2. *supra*, lo que no se aprecia del expediente; en consecuencia, la sociedad ha vulnerado su derecho al debido proceso, por lo que corresponde amparar la presente demanda.

4.3.4. Por lo expuesto, estimamos que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso del actor, reconocidos en los artículos 22 y 139 de la Constitución, por consiguiente la demanda debe estimarse.

5. Efectos de la presente Sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la 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 22 y 59 del Código Procesal Constitucional.

EXP. N.° 04686-2012-PA/TC
MOQUEGUA
CARLOS DUBERLÍ ESPINOZA YANQUI

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la demandada debe asumir los costos y las costas procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

Por estas consideraciones, a nuestro juicio, corresponde:

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 del que ha sido objeto el demandante.

2. **ORDENAR** que Corporación Pesquera Inca S.A.C. (Copeinca S.A.C.) reponga a don Carlos Duberlí Espinoza Yanqui 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 y 59 del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos y las costas procesales.

SS.

MIRANDA CANALES
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto de la opinión vertida por mis colegas magistrados, emito el siguiente voto singular, al no concordar con los argumentos ni con el fallo de la sentencia en mayoría:

El demandante manifiesta que los contratos laborales intermitentes suscritos con la empresa Copeinca S.A.C. son fraudulentos, puesto que las labores que realizaba eran de naturaleza continua y permanente. Por consiguiente, el cese del que ha sido objeto constituye un despido arbitrario vulneratorio de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso.

Sin embargo, el artículo 64° del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que es válido suscribir un contrato de trabajo intermitente cuando, por su naturaleza, las actividades que realiza el trabajador son permanentes pero discontinuas.

De lo anterior se desprende que, si las labores para los que fue contratado el trabajador son susceptibles de interrumpirse periódicamente por factores no imputables a la empresa, el uso del contrato intermitente es justificado, descartándose la posibilidad de fraude, simulación o desnaturalización de la relación laboral.

En el presente caso concreto, fluye de lo actuado (fojas 53, 55, 57) que don Carlos Duberlí Espinoza Yanqui fue contratado por la empresa demandada para ocupar el cargo de operario de antioxidantes en una planta productora de harina de pescado.

La obtención de insumos utilizados para elaborar harina de pescado está sujeto a variaciones a consecuencia de la potestad conferida al Ministerio de la Producción por el artículo 9° de la Ley N° 25977 (Ley General de Pesca) para suspender la extracción con la finalidad de permitir la reproducción y/o conservación de los recursos hidrobiológicos.

El Tribunal Constitucional ha señalado en la STC N° 05280-2011-PA/TC que las actividades de extracción de los recursos hidrobiológicos, así como las de elaboración de harina de pescado son discontinuas de tal manera que, en aplicación del artículo 64° del Decreto Supremo 003-97-TR, quienes las realizan están habilitados para suscribir legítimamente contratos sujetos a modalidad intermitente.

Copeinca S.A.C. es una empresa dedicada a las labores señaladas. Por lo tanto, no existe fraude ni simulación, más aun si no se ha acreditado la continuidad de los servicios prestados por el demandante.

Pese a ello, la sentencia en mayoría persiste en estimar la demanda, finalidad para la cual se hace necesario contar con medios probatorios adicionales tales como: declaración de testigos, exhibición de planillas, etc., los cuales no pueden ser actuados en un proceso como el amparo, por carecer de estación probatoria.

Por las consideraciones precedentes, mi voto es porque se declare **IMPROCEDENTE** la demanda de amparo.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTOA
FOJAS 19

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 60

EXP. N.° 04686-2012-PA/TC
MOQUEGUA
CARLOS DUBERLI ESPINOZA YANQUI

VOTO DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

Con el debido respeto por la opinión vertida por mi colega magistrado Sardón de Taboada, y luego de analizar el presente caso, me adhiero a los fundamentos expuestos en el voto suscrito por los magistrados Miranda Canales y Espinosa-Saldaña Barrera, los cuales los hago míos; por tal razón, mi voto también es porque se declare **FUNDADA** la demanda por haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido del que fue objeto el demandante y se **ORDENE** a la Corporación Pesquera Inca S.A.C. que reponga a don Carlos Duberli Espinoza Yanqui como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, más el abono de las costas y los costos procesales.

S.

LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL