



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 22 días del mes de febrero de 2017, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Ramos Núñez, aprobado en el Pleno del día 21 de febrero de 2017, y con el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agrega.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Joel Cristhian Távara Arica contra la resolución de fojas 229, de fecha 17 de mayo de 2016, expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 26 de setiembre de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa Petrobras Energía del Perú SAC, solicitando que se ordene su reposición en el cargo de ingeniero de diseño y construcción/montaje, más el pago de los costos y costas del proceso. Sostiene que laboró desde el 1 de julio de 2010 hasta el 30 de junio de 2011 mediante contratos de trabajo ocasional. Refiere que dicho contrato se ha extendido más allá de la duración máxima de seis meses que prevé la ley, por lo que se ha configurado su desnaturalización, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, de modo que su cese consistió en un despido incausado. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

La empresa demandada contesta la demanda solicitando que sea declarada infundada, ya que el cese del demandante obedece a la culminación del plazo de vigencia del contrato de trabajo ocasional, el cual ha cumplido con lo que dispone la ley laboral. Agrega que el demandante tuvo la calidad de trabajador de confianza, por lo que no corresponde reponerlo en el puesto que venía desempeñando.

El Cuarto Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 8 de julio de 2015, declara infundada la demanda, por considerar que no se ha acreditado la desnaturalización del contrato de trabajo ocasional.

La Sala revisora confirma la sentencia apelada por los mismos fundamentos.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando como ingeniero de diseño y construcción/montaje, porque habría sido objeto de un despido incausado, lesivo de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

2. El recurrente afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso, por cuanto el contrato de trabajo sujeto a modalidad ocasional suscrito con la entidad demandada se ha desnaturalizado y, por tanto, se han convertido en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, motivo por el cual debe ser reincorporado en el cargo que ocupaba.

Argumentos de la parte demandada

3. La entidad demandada sostiene que el cese del demandante obedeció al término del plazo de vigencia del contrato de trabajo ocasional, el cual fue celebrado conforme a la ley laboral, no ocurriendo desnaturalización alguna. Asimismo, alega que el trabajador ocupaba un cargo de confianza, por lo que no corresponde reponerlo, en tanto no tenía estabilidad laboral.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

4. El artículo 22 de la Constitución establece lo siguiente: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; mientras que su artículo 27 señala: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".
5. El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR establece los requisitos formales de validez de los contratos modales, estableciendo que los mismos "necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

Conforme al artículo 77 del decreto precitado: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: [...] d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

6. El artículo 60 del Decreto Supremo 003-97-TR prescribe lo siguiente: “El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año”.
7. En el caso de autos, el demandante afirma haber sido objeto de un despido incausado el 30 de junio de 2011; por tanto, a fin de verificar si este se produjo o no, se procederá a analizar el periodo contractual en el que habría ocurrido el supuesto despido. Para ello, es necesario determinar si los contratos modales suscritos entre el trabajador y la empresa demandada se desnaturalizaron, y debieron ser considerados como un contrato de plazo indeterminado, en cuyo caso la parte demandante solo podía ser despedida por causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que lo justifique.
8. De la lectura del contrato (folios 2 y 3), se advierte que en este se consigna lo siguiente:

A. CONDICIONES DEL CONTRATO:

[...]

4. Causas objetiva de la contratación:

Desarrollar de ingenierías (visualización, conceptual, básica y de detalle) de proyectos afines a su especialidad. Interacción con otras disciplinas en temas de su especialidad. Elaboración de bases técnicas para los proyectos de su especialidad.

[...]

B. CLÁUSULAS DEL CONTRATO:

PRIMERA: EL EMPLEADOR requiere cubrir temporalmente las necesidades de recursos humanos originadas por las razones expresadas en el rubro ‘causas objetivas de la contratación’.

9. Este Tribunal considera pertinente analizar el argumento del demandante sobre la superación del plazo máximo previsto por la ley laboral.

10. Al respecto, el artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR señala: “Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

11. Por su parte, el artículo 60 de la referida norma prescribe lo siguiente: “El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año”.

Así, se advierte que el contrato de trabajo ocasional tiene una duración máxima de seis meses al año en atención a que busca cubrir necesidades transitorias.

12. En el presente caso, el contrato de trabajo ocasional tuvo una duración de un año completo, del 1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011, lo que excede largamente el límite permitido por la ley laboral. Por este motivo, el contrato de trabajo ocasional se desnaturalizó, y creó una relación laboral a plazo indeterminado.

Así también no deja de llamar la atención el hecho de que en el contrato de trabajo citado inicialmente se señale expresamente que “el contrato de trabajo temporal sujeto a modalidad celebrado dentro de los alcances del artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo 728” que celebran ambas partes, es decir un contrato por inicio o incremento de actividad.

13. Ahora bien, debe tenerse presente que la empresa demandada ha alegado que el demandante ocupaba un cargo de confianza. Al respecto, debe recordarse que este Tribunal se ha pronunciado sobre los trabajadores de confianza en la sentencia emitida en el Expediente 03501-2006-PA/TC, en cuyo fundamento 11 se señaló que la pérdida de confianza invocada por el empleador extingue el contrato de trabajo sin que ello vulnere ningún derecho del trabajador, salvo que hubiera accedido al puesto de confianza mediante promoción, habiendo laborado anteriormente en un puesto que no fuera de confianza.

14. En el presente caso, no se ha consignado en el contrato (folios 2 y 3) que el demandante ocupara un cargo de confianza. Asimismo, si bien se advierte que realizó labores de coordinación con proveedores en los correos electrónicos (folios 102 a 135), de la revisión de sus funciones no se evidencia que tuviera un contacto directo con el personal de dirección ni acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales. Es decir, en la realidad no ejerció funciones propias de un puesto calificado de confianza.

15. Por lo expuesto, este Tribunal considera que, en el presente caso, se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del demandante, reconocido en el artículo 22 de la Constitución, por lo que la demanda debe estimarse.

16. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la sociedad emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, corresponde ordenar la reposición



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

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.

17. Asimismo, de conformidad con el artículo 56 del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debería asumir los costos y costas procesales, a ser liquidados en la etapa de ejecución.

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 del derecho al trabajo; en consecuencia, **NULO** el despido del que ha sido objeto el demandante.
2. Ordenar que Petrobras Energía del Perú SAC reponga a don Joel Cristhian Távara Arica 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 costas del proceso en la etapa de ejecución.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
URVIOLA HANI
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04794-2016-PA/TC

LIMA

JOEL CRISTHIAN TÁVARA ARICA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría por lo siguiente:

La parte demandante solicita su reposición en el puesto de trabajo, por considerar que fue despedida arbitrariamente. Empero, como he señalado repetidamente en mis votos emitidos como magistrado de este Tribunal Constitucional, considero que nuestra Constitución no establece un régimen de estabilidad laboral absoluta. El artículo 27 de la Constitución dice lo siguiente:

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que corresponde indemnizar –no reponer– al trabajador despedido arbitrariamente. No hay nada inconstitucional en ello, ya que el legislador está facultado por la Constitución para definir la *adecuada protección contra el despido arbitrario*.

Por demás, el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–, suscrito por el Perú, establece que cada legislación nacional puede determinar qué hacer frente al despido injustificado. No contradice sino corrobora la norma constitucional.

Así, la reposición no tiene base en la Constitución ni en las obligaciones internacionales del Perú. Deriva solo de un error –de alguna manera tenemos que llamarlo– de este Tribunal Constitucional, cometido al resolver el caso Sindicato Telefónica el año 2002 y reiterado lamentablemente desde entonces. La persistencia en el error no lo convierte en acierto.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL