



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

RAZÓN DE RELATORÍA

Vista la Causa 00911-2011-PA/TC por la Sala Primera del Tribunal Constitucional y habiéndose producido discordia entre los magistrados que la integran, Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Calle Hayen, se ha llamado para dirimirla al magistrado Urviola Hani, quien se ha adherido al voto de los magistrados Álvarez Miranda y Calle Hayen, con lo cual se ha alcanzado mayoría.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 7 días del mes de octubre de 2011, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Álvarez Miranda, Calle Hayen y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Agustín Buenaventura Mayta Avilés contra la resolución expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 130, su fecha 30 de diciembre de 2010, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 9 de marzo de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Tiabaya, solicitando que se ordene su reincorporación a su puesto de obrero de limpieza pública. Refiere haber laborado desde el 1 de enero de 2007 hasta el 4 de marzo de 2010, fecha en que fue despedido sin expresión de causa alguna, sin tomar en cuenta que su labor era de naturaleza permanente y que, por tanto, mantenía un vínculo laboral con la entidad demandada.

La Municipalidad emplazada propone la excepción de caducidad y contesta la demanda señalando que el demandante prestó inicialmente servicios a través de contratos de locación de servicios, siendo posteriormente contratado, de enero a diciembre del mismo año, en la modalidad de contratos administrativos de servicios,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

regulados por el Decreto Legislativo N.º 1057 y el Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, que establecen que dichos contratos no están sujetos a régimen laboral alguno.

El Primer Juzgado Especializado en lo Civil de Arequipa, con fecha 30 de junio de 2010, declara infundada la excepción propuesta, y, con fecha 26 de julio de 2010, declara fundada la demanda, por considerar que la limpieza pública es una labor inherente a las actividades de administración de la Municipalidad emplazada, y ha sido realizada por el actor de manera personal, bajo condiciones de subordinación, cumpliendo un horario y de forma continua, desde noviembre de 2008 hasta el 4 de marzo de 2010, por lo que al presentarse los elementos de un contrato de trabajo, los contratos de locación de servicios y los contratos administrativos de servicios celebrados por las partes se han desnaturalizado, en consecuencia, dicha labor fue realizada bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado.

La Sala Superior, revocando la apelada, declara infundada la demanda, por estimar que, de conformidad con lo establecido por el Decreto Legislativo N.º 1057, y en concordancia con lo señalado por el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00002-2010-PI/TC, las controversias derivadas del régimen de contratación administrativa de servicios se resuelven en el proceso contencioso-administrativo.

FUNDAMENTOS

§. Procedencia de la demanda de amparo

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto el recurrente; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo.
2. Considerando los argumentos expuestos por las partes, así como los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

§. Análisis del caso concreto

3. Para resolver la controversia planteada, conviene recordar que en las SSTC N.ºs 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, así como en la RTC N.º 00002-2010-PI/TC, este Tribunal ha establecido que el régimen de protección sustantivo-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

reparador contra el despido arbitrario previsto en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios es conforme al artículo 27.º de la Constitución.

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

- 
4. Hecha la precisión que antecede, cabe señalar que con los contratos administrativos de servicios obrantes de fojas 53 a 59, queda demostrado que el demandante ha mantenido una relación laboral especial a plazo determinado, que debía culminar el 30 de diciembre de 2009, por ser la fecha en que vencía el plazo de vigencia del último contrato celebrado por las partes; sin embargo, de acuerdo a lo manifestado por ambas partes, el recurrente siguió laborando sin contrato hasta el 4 de marzo de 2010.



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

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

Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. En el presente caso, como la extinción del contrato administrativo de servicios del demandante se produjo el 4 de marzo de 2010, antes de que se publicara la STC N.º 03818-2009-PA/TC (12 de diciembre de 2010), no resulta



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

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

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo, porque no se ha acreditado la vulneración del derecho alegado.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ÁLVAREZ MIRANDA
CALLE HAYEN
URVIOLA HANI**

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO BEAUMONT CALLIRGOS

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

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

cuál sería la protección al trabajador en el caso concreto y si corresponde o no la reposición por vulneración del derecho fundamental al trabajo.

1) Respecto de la regla jurisprudencial que establece la “presunción de prórroga automática”

4. Respecto a la **primera cuestión**, considero que no existen razones que justifiquen el establecimiento y aplicación al presente caso de la denominada *presunción de “prórroga automática”* como medio de solución. En mi opinión, tal falta de justificación se fundamenta básicamente en tres argumentos: 1) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo N.º 1057; 2) por la interpretación extensiva injustificada de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo N.º 1057; y 3) por la incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo.

1.1. Ausencia de regulación en el Decreto Legislativo N.º 1057, CAS

5. En cuanto al punto 1.1, considero que la solución planteada por la mayoría no tiene cobertura legal y además carece de suficiente motivación. En primer lugar, porque el régimen laboral especial establecido en el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento –Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM– no regulan expresamente, en ningún extremo, el supuesto de un trabajador que labora con un CAS vencido, identificándose de este modo un supuesto de *vacío normativo*. En segundo lugar, porque tampoco se puede desprender una regulación implícita, toda vez que en ningún extremo del articulado del Decreto Legislativo N.º 1057 existe alguna regla que ordene a los “agentes de aplicación” tomar como verdadero o hecho cierto la *existencia tácita de un contrato administrativo de servicios* o, lo que es lo mismo, una “prórroga automática” del CAS. En *stricto sensu*, estimo que esta presunción de “prórroga automática” del CAS constituye, en la práctica, la creación *ex novo* de una regla jurisprudencial, la misma que, desde mi punto de vista, es innecesaria y, además, se implementa sin una evaluación preliminar (i) de la existencia de una laguna normativa y (ii) sin examinarse si el sistema jurídico ya ofrece o no alguna consecuencia jurídica que resulte de aplicación para esta tipología de supuestos.

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

reglas jurisprudenciales (como la existencia de una presunción de prórroga automática del CAS), pese a la presencia de otras normas del sistema laboral que ya regulan ese supuesto, genera innecesariamente *antinomias*, es decir, contradicciones respecto de un mismo supuesto de hecho.

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

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

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

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

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

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

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

7. En cuanto al punto 1.3., considero que la regla jurisprudencial de presunción de “prórroga automática del CAS” no es compatible con nuestro régimen constitucional del trabajo, pues no protege los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral; por el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

trabajador, lo que justamente la Constitución en sus artículos 1 y 26 busca equiparar en virtud de los principios protectores o de igualdad compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma (Cfr. STC 0008-2005-PI/TC, Fundamento Jurídico N.º 20, *in fine*); principios que no podrían ser satisfechos en la medida en que, desde la opinión de la mayoría, las consecuencias del incumplimiento de las normas laborales por parte del respectivo empleador (al permitir a una persona laborar sin contrato) lejos de favorecer al trabajador, lo pone en una situación de desventaja frente al empleador.

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

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

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

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

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

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

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

del 2010 conforme se acredita con las Boletas de Pagos de los meses de enero y febrero de 2010 (fojas 18), la Hoja de Coordinación N° 009-2010-JP-MDT del 4 de marzo de 2010 (fojas 27), de las Carta N°s 003-2010-JP-MDT y 007-2010-JP-MDT expedida por el jefe de personal de fechas 10 de febrero de 2010 y 4 de marzo de 2010 respectivamente (fojas 52 y 28), la Constatación Policial de fecha 5 de marzo de 2010 (fojas 29) y del propio dicho del demandado en su contestación de demanda (punto II.5); **consecuentemente**, al haber sido despedida sin expresarle causa alguna derivada de su conducta o capacidad laboral que justifique tal decisión, se ha producido un despido arbitrario, frente a lo cual corresponde estimar la demanda.

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

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

S.

BEAUMONT CALLIRGOS

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS AZARÓVICI
SECRETARIO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

VOTO DE LOS MAGISTRADOS ÁLVAREZ MIRANDA Y CALLE HAYEN

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

§. Procedencia de la demanda de amparo

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto el recurrente; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo.
2. Considerando los argumentos expuestos por las partes, así como los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

§. Análisis del caso concreto

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

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

4. Hecha la precisión que antecede, cabe señalar que con los contratos administrativos de servicios obrantes de fojas 53 a 59, queda demostrado que el demandante ha mantenido una relación laboral especial a plazo determinado, que debía culminar el 30 de diciembre de 2009, por ser la fecha en que vencía el plazo de vigencia del último contrato celebrado por las partes; sin embargo, de acuerdo a lo manifestado por ambas partes, el recurrente siguió laborando sin contrato hasta el 4 de marzo de 2010.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
AVILÉS

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

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

Por lo tanto, cuando se termina la relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, se genera el derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM. En el presente caso, como la extinción del contrato administrativo de servicios del demandante se produjo el 4 de marzo de 2010, antes de que se publicara la STC N.º 03818-2009-PA/TC (12 de diciembre de 2010), no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

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

Por lo tanto, se debe declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo, porque no se ha acreditado la vulneración del derecho alegado.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
CALLE HAYEN

Lo que certifico

AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA
PROFESOR DE FOLIO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 00911-2011-PA/TC
AREQUIPA
AGUSTÍN BUENAVENTURA MAYTA AVILÉS

VOTO DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

De acuerdo con la Resolución de 31 de agosto de 2011 y de conformidad con el artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y del artículo 11°-A de su Reglamento Normativo emito el presente voto, asumiendo, el suscrito, los fundamentos y la conclusión del voto de los magistrados Álvarez Miranda y Calle Hayen.

Sr.
URVIOLA HANI

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS AZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR