



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

RAZÓN DE RELATORÍA

Vista la Causa 01180-2011-PA/TC por la Sala Primera del Tribunal Constitucional y habiéndose producido discordia entre los magistrados que la integran, Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Urviola Hani, se ha llamado para dirimirla al magistrado Vergara Gotelli, quien se ha adherido al voto de los magistrados Álvarez Miranda y Urviola Hani, 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, Vergara Gotelli y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Cecilia Janet Ávila Guevara contra la sentencia expedida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, de fojas 237, su fecha 27 de enero de 2011, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 11 de enero de 2010 la recurrente interpone demanda de amparo contra el Director del Hospital Antonio Lorena del Cusco, el titular de la Dirección Regional del Ministerio de Salud y el Gobierno Regional del Cusco, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que ha sido objeto, y que por consiguiente se la reponga en el cargo de Obstetra. Refiere que ha laborado para el Hospital emplazado mediante Contrato Administrativo de Servicios (CAS), del 1 de febrero al 31 de diciembre de 2009; pero que laboró sin contrato del 1 al 8 de enero de 2010, por lo que su contrato se renovó automáticamente, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El Procurador Público del Gobierno Regional del Cusco contesta la demanda manifestando que el proceso de amparo no es la vía adecuada para ventilar la controversia, sino el proceso ordinario, y que la ruptura del vínculo contractual obedeció



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

a la culminación del Contrato Administrativo de Servicios, el 31 de diciembre de 2009, agregando que si la demandante continuó asistiendo al centro de trabajo, dicho acto no constituía una propuesta expresa e inequívoca de renovación.

El Director emplazado contesta la demanda expresando que la demandante no ha sido objeto de despido arbitrario, sino que la relación culminó al vencimiento del plazo de su Contrato Administrativo de Servicios en atención a lo previsto en el inciso h del artículo 13.1 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

El Juzgado Transitorio Mixto de Santiago, con fecha 30 de septiembre de 2010, declara infundada la demanda, por considerar que, si bien es cierto en autos no obra medio probatorio que determine una causa objetiva para la extinción unilateral del Contrato Administrativo de Servicios, también lo es que la normativa que regula este tipo de contrato prevé como única posibilidad ante la extinción unilateral y sin causa alguna el establecer una penalidad de carácter económico, mas no la reincorporación.

La Sala Superior competente confirma la apelada, por estimar que el Contrato Administrativo de Servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; que sin embargo dicha renovación no es automática, en tanto ello está supeditado a las necesidades de la Administración, conforme a lo señalado en el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.

FUNDAMENTOS

Procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido arbitrario. Se alega que la demandante, a pesar de haber suscrito sucesivos Contratos Administrativos de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado.
2. Por su parte, la parte emplazada manifiesta que la demandante no fue despedida arbitrariamente, sino que cuando venció el plazo de su Contrato Administrativo de Servicios se extinguió su respectiva relación contractual.
3. Expuestos los argumentos por las partes y conforme a los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC 00206-2005-PA/TC, en el presente caso procede evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

Análisis del caso concreto

4. Para resolver la controversia planteada, conviene recordar que en las SSTC 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, así como en la RTC 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 guarda conformidad con el artículo 27.º de la Constitución.
5. Hecha la precisión que antecede, cabe señalar que con el Contrato Administrativo de Servicios obrante de fojas 25 a 29 de autos, queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que debió culminar al vencer el plazo estipulado en el citado Contrato Administrativo de Servicios suscrito por las partes, esto es, el 31 de diciembre de 2009.

Sin embargo, en la demanda se alega que ello no habría sucedido, por cuanto la demandante ha venido laborando después de la fecha de vencimiento del plazo de su Contrato Administrativo de Servicios. Este hecho se encuentra probado con el documento obrante a fojas 11, en el que se aprecia que la actora ha laborado el 8 de enero de 2010, y corroborado con el escrito de contestación obrante a fojas 51, que señala que el ingreso de la demandante a las instalaciones del Hospital, del 1 al 8 de enero de 2010, fue sin autorización; sin embargo, no acredita que se haya impedido su ingreso.

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, que se está ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios.

6. Sobre el particular, este Colegiado considera 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 dicho contrato se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5º 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”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 se produjo antes de que se publicara la STC 03818-2009-PA/TC, no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

- Finalmente, este Tribunal considera 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 determinen las responsabilidades previstas en el artículo 7.º del Decreto Legislativo N.º 1057, pues ello 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 por cuanto no se ha acreditado la vulneración de los derechos invocados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ÁLVAREZ MIRANDA
VERGARA GOTELLI
URVIOLA HANI**

Lo que certifico:

VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

VOTO DE LOS MAGISTRADOS ÁLVAREZ MIRANDA Y URVIOLA HANI

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

Procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido arbitrario. Se alega que la demandante, a pesar de haber suscrito sucesivos Contratos Administrativos de servicios, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado.
2. Por su parte, la parte emplazada manifiesta que la demandante no fue despedida arbitrariamente, sino que cuando venció el plazo de su Contrato Administrativo de Servicios se extinguió su respectiva relación contractual.
3. Expuestos los argumentos por las partes y conforme a los criterios de procedencia establecidos en el precedente vinculante de la STC 00206-2005-PA/TC, consideramos que en el presente caso procede evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario.

Análisis del caso concreto

4. Para resolver la controversia planteada, conviene recordar que en las SSTC 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PA/TC, así como en la RTC 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 guarda conformidad con el artículo 27.º de la Constitución.
5. Hecha la precisión que antecede, cabe señalar que con el Contrato Administrativo de Servicios, obrante de fojas 25 a 29 de autos, queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que debió culminar al vencer el plazo estipulado en el citado Contrato Administrativo de Servicios suscrito por las partes, esto es, el 31 de diciembre de 2009.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

Sin embargo, en la demanda se alega que ello no habría sucedido, por cuanto la demandante ha venido laborando después de la fecha de vencimiento del plazo de su Contrato Administrativo de Servicios. Este hecho se encuentra probado con el documento obrante a fojas 11, en el que se aprecia que la actora ha laborado el 8 de enero de 2010, y corroborado con el escrito de contestación, obrante a fojas 51, que señala que el ingreso de la demandante a las instalaciones del Hospital del 1 al 8 de enero de 2010 fue sin autorización; sin embargo, no acredita que se haya impedido su ingreso.

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, que se está ante una laguna normativa que debe ser completada por las reglas del régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios.

6. Sobre el particular, consideramos 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 dicho contrato se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que el artículo 5º 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 se produjo antes de que se publicara la STC 03818-2009-PA/TC, no resulta aplicable la interpretación efectuada en el segundo punto resolutivo de la sentencia mencionada.

7. 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 determinen las responsabilidades previstas en el artículo 7.º del Decreto Legislativo N.º 1057, pues ello contraviene el procedimiento de contratación previsto en el artículo 3.º del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

Por las consideraciones precedentes, estimamos que corresponde declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo al no haberse acreditado la vulneración de los derechos invocados.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
URVIOLA HANI

Lo que certifico:

MOISÉS ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS
JESÚS O. VILLALBA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 desde culminado su contrato laboral hasta el 6 de enero de 2010 la 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 la demandante había suscrito un contrato administrativo de servicios (vencido el 31 de diciembre de 2009); por lo que, agregan, debe *sobrentenderse* 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 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

trabajador, lo que justamente la Constitución en sus artículos 1 y 26 busca equiparar en virtud de los principios protectores o de igualación 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 la 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 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

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 la demandante se desempeñó sin contrato laboral en el cargo de Obstetra en el periodo después de culminado su último CAS, el 31 de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET ÁVILA GUEVARA

diciembre de 2009, hasta el 6 de enero de 2010 conforme se acredita con el Acta de Constatación Policial del 7 de enero de 2010 (fojas 2), el Rol de Servicios de la emplazada del mes de enero de 2010 y según el propio dicho del demandado en su contestación de demanda (punto décimo); **consecuentemente**, al haber sido despedido 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 de la 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 ANDES ALZAMORA
SECRETARIO PALATINO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01180-2011-PA/TC
CUSCO
CECILIA JANET AVILA GUEVARA

**VOTO DIRIMIENTE DEL MAGISTRADO
VERGARA GOTELLI**

Emito el presente voto en concordancia con la posición de los Jueces Constitucionales Álvarez Miranda y Urviola Hani.

1. En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo con la finalidad de que se disponga su reposición en el cargo que venía desempeñando, puesto que ha sido objeto de despido arbitrario. Refiere que suscribió contratos administrativos de trabajo, pero que en la realidad prestó una relación laboral a plazo indeterminado.
2. Revisados el caso para cuya dirimencia se me ha llamado, encuentro que los jueces constitucionales Álvarez Miranda y Urviola Hani consideran que la demanda debe ser desestimada en atención a que la recurrente ha suscrito contratos a plazo determinado y que no obstante habiendo laborado después de la fecha de término del contrato, tal situación implica una falta administrativa que debe ser objeto de procedimiento disciplinario y no de reposición como trabajadora a plazo determinado. Por otro lado el Juez Constitucional Beaumont Callirgos se decide por la estimación de la demanda puesto que considera que habiéndose acreditado que la trabajadora laboró sin contrato en la administración pública, tal situación implica una prestación de servicios remunerados y subordinado al amparo del artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que presume un contrato a plazo indeterminado, razón por la que entiende que solo podía ser despedido por causa justificada.
3. Tenemos entonces de los actuados que la recurrente estuvo sujeta al régimen denominado CAS (Contrato Administrativo de Servicios), es decir estuvo contratada a plazo determinado. No obstante ello se aprecia de autos que la recurrente continuó laborando pese a que el contrato había vencido. Tal supuesto ya ha sido abordado por este Colegiado, quien ha expresado que el trabajador sujeto al régimen CAS que continua trabajando después de vencido el plazo del contrato, no puede ser reincorporado como trabajador a plazo indeterminado, puesto que conforme al artículo 5º del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Por ello aun corroborándose que la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

trabajadora continuó laborando fuera del plazo del contrato suscrito, tal situación constituye una falta administrativa que debe ser objeto de proceso disciplinario, pero de ninguna manera trae como consecuencia la reposición del actor como trabajador a plazo indeterminado.

Por lo expuesto corresponde declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Sr.

VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:


VICTOR ANDRÉS ALZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR