



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 11 días del mes de marzo de 2015, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Urviola Hani, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, y con los votos singulares de los magistrados Urviola Hani, Blume Fortini y Sardón de Taboada que se agregan.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Dany David Condores Velásquez contra la resolución expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 188, de fecha 17 de julio de 2013, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de enero de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Servicios Postales del Perú S.A. – Serpost S.A., a fin de que se deje sin efecto su despido arbitrario y que, en consecuencia, se disponga su reposición laboral en el cargo que venía ocupando (mensajero), o en otro de igual nivel o categoría, más el pago de los costos procesales. Manifiesta que laboró desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 2 de enero de 2012, de forma permanente e ininterrumpida, suscribiendo contratos de trabajo sujetos a plazo determinado por servicio específico. Señala que los contratos suscritos entre ambas partes se han desnaturalizado a uno de plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley derivada de su capacidad o su conducta. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

La demandada deduce la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, y contesta la misma señalando que existe una vía procedimental, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado. Agrega que el actor laboró bajo un contrato modal sujeto a plazo determinado, por lo que la conclusión de la relación laboral no se ha producido de forma unilateral, sino por el vencimiento del plazo pactado por las partes, esto es el 31 de diciembre de 2011. Asimismo, señala que los mencionados contratos están debidamente registrados ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ica.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

El Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 27 de abril de 2012, declaró improcedente la excepción deducida por la emplazada y, con fecha 4 de marzo de 2013, declaró fundada la demanda por considerar que, mediante contratos por servicio específico se pretendía encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, comprobándose la desnaturalización de sus contratos.

La Sala Superior revisora revoca la apelada, y reformándola declara improcedente la demanda, por estimar que la pretensión requiere de una mayor actividad probatoria debido a que es un hecho controvertido.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando, por haber sido objeto de un despido incausado. El recurrente manifiesta haber laborado desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 2 de enero de 2012, desempeñando el cargo de mensajero. No obstante ello, y a pesar que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado, fue despedido arbitrariamente el 2 de enero de 2012. Por ello, alega la violación de sus derechos constitucionales al trabajo, a la adecuada protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2. Consideraciones previas

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en reiterada jurisprudencia de este Tribunal, en el presente caso corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido incausado.

3. Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1 Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

despido arbitrario, pues sostiene que sus contratos modales (servicio específico), al haberse desnaturalizado a uno de plazo indeterminado, establecen un vínculo laboral permanente, por lo que, al no existir causa justa prevista en la ley, su despido es incausado.

3.2 Argumentos de la parte demandada

3.2.1 La parte demandada argumenta que no despidió arbitrariamente al actor. Señala que este fue contratado temporalmente, y más específicamente, que con él se celebró un contrato de trabajo sujeto a modalidad el cual finalizó al cumplimiento del plazo establecido entre ambas partes.

3.2.2 Añade que una eventual orden de reposición deberá considerar el régimen especial que le es aplicable, toda vez Serpost es una empresa del Estado sujeta al ámbito de supervisión del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (Fonafe), por lo que se encuentra supeditada a una serie de restricciones presupuestarias contenidas en disposiciones legales de observancia obligatoria.

3.3 Consideraciones previas

3.3.1 Para resolver la presente controversia es menester señalar que la emplazada, Serpost, es una empresa estatal sujeta a un régimen especial de supervisión por parte del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (Fonafe).

3.3.2 Al respecto, de acuerdo con la Ley N.º 27170, Ley del Fonafe, y el Decreto Legislativo N.º 1031, que promueve la eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, el ámbito de acción del Fonafe es sobre aquellas empresas cuyo capital pertenece íntegramente al Estado, de manera directa o indirecta, así como aquellas en las cuales el Estado tiene participación mayoritaria, con las excepciones previstas en Ley. Dentro de estas empresas adscritas a la dirección y lineamiento del Fonafe se encuentra precisamente Serpost. Entre otras cosas, esto le otorga al referido Fondo la potestad de aprobar su Presupuesto Analítico de Personal (CAP), con lo cual no sería posible incrementar las plazas del CAP por decisión unilateral de Serpost.

3.3.3 En efecto, conforme se ha detallado en el art. 14 de la Resolución de Dirección Ejecutiva N.º 066-2004/DE-Fonafe:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

Art. 14.- La aprobación del CAP de las empresas se efectuará por Acuerdo de Directorio de FONAFE.

En consecuencia, una eventual orden de reposición del recurrente (sea en el presente caso o en alguno donde la emplazada sea una empresa sujeta al régimen del Fonafe) se debe tener en consideración el anterior marco legal.

3.4. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.4.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido constitucionalmente protegido del referido derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En este sentido, cabe precisar que, 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, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. Pero es el segundo aspecto de este derecho el que tiene relación con la presente causa: del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

3.4.2. En relación con el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocido en el artículo 27 de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, en reiterada jurisprudencia el Tribunal ha reconocido (por todas, la STC 05650-2009-PA/TC) dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: (a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y (b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera *incausada*, es decir, se haya ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.4.3. El artículo 72 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR estipula que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación y las demás condiciones de la relación



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

laboral; mientras que el inciso d) de su artículo 77 prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

3.4.4. En este marco, corresponde indicar que lo alegado por el actor, sobre que prestó servicios de forma ininterrumpida desde el año 2007, no encuentra sustento en los medios probatorios que obran en autos, toda vez que las boletas de pago (fojas 3 a 9), las hojas de liquidaciones (fojas 113 a 120) y las cartas de renuncia (fojas 121 a 122), evidencian que el accionante laboró de manera interrumpida o intermitente. Por dicha razón, este Tribunal solo procederá a evaluar el último periodo laboral acreditado en autos: esto es, aquel incluido entre el 22 de junio de 2009 y el 31 de diciembre de 2011 (fojas 101-110 y 112).

3.4.5. Respecto de la alegada desnaturalización de la relación laboral del demandante, a fojas 101-110 y 112, obran los contratos de trabajo suscritos por el demandante y la emplazada, sujetos a modalidad por servicio específico, en cuya cláusula A, ítem 3, común en todos estos contratos, se establece que el motivo que origina la contratación, consiste en la prestación del servicio de *Atención al cliente SUNAT ICA, en el marco de la licitación obtenida por concurso público N.º 0001-2008-SUNAT/200000*.

3.4.6. En la misma cláusula A, ítem 4, referido a las causas objetivas de la contratación, se señala que "Al realizarse el servicio especial, que forma parte de la actividad normal de EL EMPLEADOR, y que no puede ser atendido por el personal permanente, se requiere contratar a un personal para cumplir con el compromiso de procesamiento y distribución de envíos asumidos con el cliente SUNAT ICA; asimismo, en el ítem 5, se indica que EL TRABAJADOR tendrá el cargo de MENSAJERO desempeñando labores de distribución de envíos, así como otras tareas que la necesidad del servicio lo requiera en la OFICINA POSTAL PISCO, de nuestra Gerencia Postal".

3.4.7. Para acreditar la causa objetiva de los contratos sujetos a modalidad debe precisarse la actividad que justifique la contratación temporal de la actora. Al respecto, de las cláusulas transcritas puede deducirse que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico se dieron en el marco de una licitación obtenida por parte de Serpost (nótese además que todos estos fueron suscritos bajo la licitación N.º 0001-2008-SUNAT/200000), la misma que es de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

carácter temporal y fue causa para que dicha empresa estatal, sujeta al régimen de Fonafe, requiera contratar personal bajo la modalidad antedicha.

3.4.8. Ahora bien, los contratos aludidos se encuentran regulados por el art. 63 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el cual establece que su duración “será la que resulte necesaria, y (...) podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”. Es pertinente resaltar que, aun cuando la normativa vigente no ha establecido un plazo determinado máximo para la suscripción de este tipo de contratos, ello no deberá ser interpretado como una carta abierta para que se suscriba contratos temporales donde deberían existir contratos de plazo indeterminado:

“En ese sentido, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores estrictamente temporales o especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, en concordancia con el requisito formal establecido por el artículo 72.º de la citada norma, y que puede ser renovado en la medida en que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea utilizada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o propias del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción, es decir, afectaría el derecho que tiene el trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo”. (STC 4209-2011-PA/TC, f. j. 4).

3.4.9. Por consiguiente, en los contratos referidos sí se consignó una causa objetiva, dada en el marco de una licitación obtenida por la emplazada, y que consiste en *el compromiso de procesamiento y distribución de envíos asumidos con el cliente SUNAT ICA*. En tal sentido, este Tribunal considera que la entidad emplazada no incumplió con su deber de expresar la causa objetiva determinante de la contratación o la necesidad perfectamente delimitada que daba satisfacerse mediante una contratación temporal, pues la referida contratación temporal está directamente vinculada a la naturaleza temporal de la licitación obtenida, la cual es señalada en los diferentes contratos suscritos con el demandante. Por lo tanto, este Tribunal considera el contrato de trabajo sujeto a modalidad no fue desnaturalizado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

4. Sobre la afectación del derecho al debido proceso

4.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa resulta violatorio de su derecho constitucional al debido proceso, en la medida que no se siguió el procedimiento disciplinario establecido en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

4.2. Argumentos de la parte demandada

El apoderado judicial de la emplazada afirma que el accionante no fue despedido, sino que fue cesado al culminar el plazo de vigencia establecido en el contrato sujeto a modalidad celebrado por las partes.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1 Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución, comprende, entre otros factores, una serie de garantías formales y materiales de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.º 10490-2006-AA, fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* y de estructura compleja no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procedimientos administrativos (STC N.º 07569-2006-AA/TC, fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.º 03359-2006-PA/TC, por todas)

“[Q]ue el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. ej. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139, inciso 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según ha determinado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa se constituye en un derecho fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2 En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si el demandado, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, observó el debido proceso; o si, por el contrario, lo lesionó. Y más específicamente, corresponde evaluar la eventual lesión del derecho de defensa, el cual forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el empleador puede despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable, no menor de seis días naturales, para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen. Dicho con otras palabras: el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.4 En el caso concreto, al no haberse determinado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, este Tribunal debe concluir que la relación laboral entre el recurrente y la emplazada finalizó con el vencimiento del plazo establecido en el último contrato suscrito.

4.3.5 Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso tampoco se ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

5. Efectos de la presente Sentencia

- 5.1 En la medida que no se ha acreditado que en la presente causa el demandado haya vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde declarar infundada la demanda.

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

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
RAMOS NÚÑEZ
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

10 JUL 2017

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELASQUEZ

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Con el mayor respeto por la opinión de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por los siguientes fundamentos:

Delimitación del petitorio

El recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Servicios Postales del Perú S.A. – Serpost S.A., a fin de que se deje sin efecto su despido arbitrario y que, en consecuencia, se disponga su reposición laboral en el cargo que venía ocupando (mensajero), o en otro de igual nivel o categoría, más el pago de los costos procesales.

Manifiesta que laboró desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 2 de enero de 2012, de forma permanente e ininterrumpida, suscribiendo contratos de trabajo sujetos a plazo determinado por servicio específico. Señala que los contratos suscritos entre ambas partes se han desnaturalizado a uno de plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley derivada de su capacidad o su conducta. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Contestación de la demandada

La demandada deduce la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, y contesta la demanda señalando que existe una vía procedimental, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado. Agrega que el actor laboró bajo un contrato modal sujeto a plazo determinado, por lo que la conclusión de la relación laboral no se ha producido de forma unilateral, sino por el vencimiento del plazo pactado por las partes, esto es el 31 de diciembre de 2011. Asimismo, señala que los mencionado contratos están debidamente registrados ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Ica.

Pronunciamiento de las instancias judiciales

El Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 27 de abril de 2012, declaró improcedente la excepción deducida por la emplazada y, con fecha 4 de marzo de 2013, declaró fundada la demanda por considerar que, mediante contratos por servicio específico se pretendía encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, comprobándose la desnaturalización de sus contratos.

Por su parte, la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la apelada, y reformándola declara improcedente la demanda, por estimar que la pretensión requiere de una mayor actividad probatoria debido a que es un hecho controvertido.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELASQUEZ

Cuestión previa

Al respecto, debo precisar que en el distrito judicial de Lima, al cual pertenece el presente caso, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esto es, la Ley 29497, ha sido implementada el 5 de noviembre de 2012, y la presente demanda de amparo se interpuso con anterioridad a la vigencia de la norma acotada, esto es el 30 de enero de 2010 (f. 170), por lo que en el caso concreto, el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar la controversia planteada.

Procedencia de la demanda

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, establecidos en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en el presente caso corresponde evaluar si el actor ha sido objeto de un despido incausado.

Análisis del caso concreto

La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando como mensajero, por haber sido objeto de un despido incausado. Señala que a pesar de existir una relación laboral a plazo indeterminado sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, sin embargo, fue despedido arbitrariamente el 2 de enero de 2012.

Previamente debo indicar que la demandada empresa Servicios Postales del Perú S.A., es una empresa del Estado, por lo que es necesario determinar, en principio, la naturaleza laboral que mantienen éstas con sus trabajadores.

Para ello, debo mencionar que el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, señala:

“Carrera Administrativa

Artículo 40.- La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

(...)”.

En tal sentido, al tener como sustento constitucional que los trabajadores de las empresas del Estado no están comprendidos en la función pública, estimo que corresponde realizar un análisis de la controversia planteada, esto es, si los contratos de trabajo temporales suscritos entre el recurrente y la empresa emplazada, se desnaturalizaron, y por ende, si el accionante mantuvo o no, un vínculo laboral a plazo indeterminado con la empresa Servicios Postales del Perú S.A.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELASQUEZ

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 Carta Magna señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR estipula que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación y las demás condiciones de la relación laboral; mientras que el inciso d) de su artículo 77 prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

Previamente, corresponde indicar que lo alegado por el actor, vinculado a que prestó servicios de forma ininterrumpida desde el año 2007, no encuentra sustento en los medios probatorios toda vez que las boletas de pago (ff. 3 a 9), las hojas de liquidaciones (ff. 113 a 120), y las cartas de renuncia (ff. 121 a 122), evidencian que el accionante ha laborado de forma interrumpida. Por dicha razón, considero que solo procederé a evaluar el último periodo laboral acreditado en autos: esto es aquel incluido entre el 22 de junio de 2009 y el 31 de diciembre de 2011.

Respecto de la desnaturalización de la relación laboral del demandante, a fojas 110 obra el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, en cuya cláusula A, ítem 4, referido a las causas objetivas de la contratación, se señala que *"Al realizarse el servicio especial, que forma parte de la actividad normal de EL EMPLEADOR, y que no puede ser atendido por el personal permanente, se requiere contratar a un personal para cumplir con el compromiso de procesamiento y distribución de envíos asumidos con el cliente SUNAT ICA"*; asimismo, en el ítem 5, se indica que *"EL TRABAJADOR tendrá el cargo de MENSAJERO desempeñando labores de distribución de envíos, así como otras tareas que la necesidad del servicio lo requiera en la OFICINA POSTAL PISCO, de nuestra Gerencia Postal"*. De las cláusulas transcritas puedo concluir que en el contrato mencionado se ha omitido consignar la causa objetiva específica que justifique debidamente la contratación temporal del recurrente, pues se menciona de manera genérica que su labor era la de "mensajero"; y, por otro lado, que debe cumplir con *otras tareas que la necesidad del servicio requiera*; es decir, no se precisa el servicio temporal por el que se contrata al actor.

En tal sentido, considero que la entidad emplazada no cumplió con expresar la causa objetiva determinante de la contratación o de la necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal, sino que, por el contrario, la mención genérica del puesto de trabajo del actor pone de manifiesto la existencia de una necesidad permanente del empleador, conforme se señala en el ítem 4 del citado contrato, que requiere la contratación de un trabajador a plazo indeterminado. En otras palabras, estimo que la causa objetiva se consignó de manera defectuosa, y que en virtud de ello los contratos de trabajo para servicio específico que suscribieron las partes se desnaturalizaron.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELASQUEZ

Consecuentemente, al haberse determinado que la demandada no había especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el referido contrato modal, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, produciéndose el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que debe ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

De lo expuesto, concluyo entonces que al estar ante una relación laboral de duración indeterminada, el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario.

En tal sentido, considero que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del accionante, reconocidos en los artículos 22º y 27º de la Constitución.

Con relación a la vulneración del **derecho constitucional al debido proceso del actor**, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139, numeral 3), de la Constitución, comprende, entre otros factores, una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona, pueda considerarse justo (STC 10490-2006-AA, fundamento 2). De ahí que el Tribunal Constitucional haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* y de estructura compleja no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procedimientos administrativos (sentencia emitida en el Expediente 07569-2006-AA/TC, fundamento 6).

También el Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC 03359-2006-PA/TC, por todas)

que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. ej. el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa.

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según ha determinado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa se constituye en un derecho fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELASQUEZ

fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión, y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si el demandado, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, observó el debido proceso; o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

De acuerdo con lo previsto por el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen. Dicho con otras palabras: que el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

En el presente caso, al haberse determinado que el accionante mantenía con la emplazada una relación laboral a plazo indeterminado, debo concluir que el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves. Por ello, estimo que en el caso concreto el demandado también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

Por ende, habiéndose acreditado que el demandado ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, mi posición es que corresponde declarar **FUNDADA** la demanda, en consecuencia, nulo el despido arbitrario del cual ha sido objeto el actor y ordenar a la empresa Servicios Postales del Perú S.A. reponga al 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 aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, más el pago de los costos procesales conforme al artículo 56 del precitado código.

S.

URVIOLA HANI

Lo que certifico:

10 JUL 2017

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaría Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

**VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI
OPINANDO QUE SE DECLARE FUNDADA LA DEMANDA POR HABERSE
ACREDITADO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJO Y AL
DEBIDO PROCESO DEL RECURRENTE**

Con el debido respeto a mis ilustres colegas Magistrados, discrepo de la resolución de mayoría, que declara improcedente la demanda, pues, a mi juicio, debe declararse fundada la demanda al haberse acreditado la vulneración de los derechos al trabajo y al debido proceso del recurrente.

Desarrollo el presente voto, de acuerdo al siguiente esquema:

1. Antecedentes
2. Posición de la resolución de la mayoría
3. Mi posición al respecto
4. El sentido de mi voto

A continuación desarrollo el mismo:

1. Antecedentes

Con fecha 30 de enero de 2012, el recurrente interpuso demanda de amparo contra la Empresa Servicios Postales del Perú S.A. – Serpost S.A., solicitando que se deje sin efecto su despido arbitrario y que, en consecuencia, se disponga su inmediata reposición laboral en el cargo que venía ocupando (mensajero), o en otro de igual nivel o categoría, más el pago de los costos procesales. Menciona que laboró desde el 1 de marzo de 2007 hasta el 2 de enero de 2012, de forma permanente e ininterrumpida para Serpost S.A., suscribiendo contratos de trabajo sujetos a plazo determinado por servicio específico, los cuales se desnaturalizaron a uno de plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, lo que no ha ocurrido, habiéndose vulnerado los derechos fundamentales que alega.

La demandada dedujo la excepción de oscuridad y ambigüedad en el modo de proponer la demanda, y contestó la misma señalando que existe una vía procedimental, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado. Asimismo, argumentó que el accionante trabajó mediante un contrato modal sujeto a plazo determinado, debidamente registrado ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ica, por lo que la conclusión de la relación laboral se ha producido por el vencimiento del plazo pactado por las partes, que acaeció el 31 de diciembre de 2011.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06553-2013-PA/TC
LIMA
DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

Con fecha 27 de abril de 2012, el Quinto Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima declaró improcedente la excepción deducida por la emplazada y, con fecha 4 de marzo de 2013, declaró fundada la demanda al considerar que mediante contratos por servicio específico se pretendía encubrir una relación laboral a plazo indeterminado, comprobándose la desnaturalización del contrato.

Con fecha 17 de julio de 2013, la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima revocó la apelada y, reformándola, declaró improcedente la demanda, por estimar que la pretensión requiere de una mayor actividad probatoria debido a que encierra un hecho controvertido.

2. Posición de la resolución de la mayoría

La resolución de mayoría resuelve declarar improcedente la demanda respecto de la invocada vulneración de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, por las siguientes razones:

en los contratos referidos sí se consignó una causa objetiva, dada en el marco de una licitación obtenida por la emplazada, y que consiste en *el compromiso de procesamiento y distribución de envíos asumidos con el cliente SUNAT ICA*. En tal sentido, este Tribunal considera que la entidad emplazada no incumplió con su deber de expresar la causa objetiva determinante de la contratación o la necesidad perfectamente delimitada que daba satisfacerse mediante una contratación temporal, pues la referida contratación temporal está directamente vinculada a la naturaleza temporal de la licitación obtenida, la cual es señalada en los diferentes contratos suscritos con el demandante. Por lo tanto, este Tribunal considera el contrato de trabajo sujeto a modalidad no fue desnaturalizado.

En cuanto a la alegada afectación del derecho al debido proceso, la resolución de mayoría resuelve declarar improcedente la demanda, en razón a las siguientes consideraciones:

En el caso concreto, al no haberse determinado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, este Tribunal debe concluir que la relación laboral entre el recurrente y la emplazada finalizó con el vencimiento del plazo establecido en el último contrato suscrito.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06553-2013-PA/TC
LIMA
DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso tampoco se ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

Considero que la resolución de mayoría erróneamente está desamparando al recurrente, por las razones que a continuación expongo.

3. Mi posición al respecto

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo (derecho reconocido por el artículo 22 de la Constitución), ha sido materia de desarrollo por parte del Tribunal Constitucional, órgano constitucional que en tal desarrollo ha señalado que este tiene 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, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. En el segundo, implica la proscripción de ser despedido salvo por causa justa de despido.

En cuanto a la adecuada protección contra el despido arbitrario (prevista en el artículo 27 de la Constitución), el Tribunal Constitucional ha reconocido dos tipos de protección, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

En el caso que me ocupa, el recurrente ha optado por la protección de eficacia restitutoria, correspondiendo determinar, en primer lugar, si hubo desnaturalización del contrato y, en segundo orden y de haber desnaturalización, si este fue despedido arbitrariamente.

El artículo 72 del Decreto Supremo 003-97-TR estipula que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación y las demás condiciones de la relación laboral; mientras que el inciso d) de su artículo 77 prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06553-2013-PA/TC
LIMA
DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

Ahora bien, lo alegado por el actor en el sentido que prestó servicios de forma ininterrumpida desde el año 2007, no encuentra sustento en los medios probatorios obraste en autos, toda vez que las boletas de pago (fojas 3 a 9), las hojas de liquidaciones (fojas 113 a 120), y las cartas de renuncia (fojas 121 a 122), evidencian que este ha laborado con interrupciones. Por dicha razón, solo cabe evaluar el último periodo laboral acreditado en el expediente, esto es, aquel comprendido entre el 22 de junio de 2009 y el 31 de diciembre de 2011.

A fojas 110 obra el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, en cuya cláusula A, ítem 4, referido a las causas objetivas de la contratación, se señala literalmente que *"Al realizarse el servicio especial, que forma parte de la actividad normal de EL EMPLEADOR, y que no puede ser atendido por el personal permanente, se requiere contratar a un personal para cumplir con el compromiso de procesamiento y distribución de envíos asumidos con el cliente SUNAT ICA"*. Asimismo, en el ítem 5, se indica expresamente que *"EL TRABAJADOR tendrá el cargo de MENSAJERO desempeñando labores de distribución de envíos, así como otras tareas que la necesidad del servicio lo requiera en la OFICINA POSTAL PISCO, de nuestra Gerencia Postal"*.

De las cláusulas transcritas arriba a la conclusión que se ha omitido consignar la causa objetiva específica que justifique debidamente la contratación temporal del recurrente, pues se menciona de manera genérica que su labor era la de "mensajero"; y que debía cumplir con otras tareas que la necesidad del servicio requiera. Es decir, no se precisa el servicio de carácter temporal por el que se contrató al actor.

La entidad emplazada no cumplió con expresar la causa objetiva determinante de la contratación o de la necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal, lo que pone de manifiesto la existencia de una necesidad permanente del empleador; necesidad que, como es lógico, requirió en realidad la contratación de un trabajador a plazo indeterminado.

Consecuentemente, resulta evidente que el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, produciéndose el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que debe ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 06553-2013-PA/TC
LIMA
DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

Así pues, considero que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual, a mi juicio, este ha sido objeto de un despido arbitrario, que es violatorio del derecho constitucional.

Debo añadir que según lo previsto en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, el empleador no puede despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen. En efecto, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente.

En el caso concreto, el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves, razón por la cual considero que también se ha lesionado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

Por estos motivos, y a contramano de lo expresado en la resolución de mayoría, soy de opinión que 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, y que el emplazado debe asumir los costos procesales, en aplicación del artículo 56 del Código Procesal Constitucional.

4. El sentido de mi voto

Mi voto es porque se declare fundada la demanda por haberse acreditado la afectación de los derechos al trabajo y al debido proceso del recurrente; y en consecuencia, nulo el despido arbitrario, correspondiendo ordenar que la empresa Servicios Postales del Perú S.A reponga inmediatamente al actor como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, con el abono de los costos procesales.

S.
BLUME FORTINI

Lo que certifico:

10 JUL 2017

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06553-2013-PA/TC

LIMA

DANY DAVID CONDORE VELÁSQUEZ

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 solo corresponde indemnizar —no reponer— al trabajador despedido arbitrariamente. No hay nada inconstitucional en ello, ya que el legislador tiene facultades 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.

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.

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:

10 JUL. 2017

JANET OTÁROLA SANTILLANA
Secretaria Relatora
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL